

Zum Begriff des Arbeitskonfliktes

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde

eines Doktors der Staats- und Wirtschaftswissenschaften

an der

hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

eingereicht von

Roland Albert Schlatter

von Oberglatt

Zum Begriff des Arbeitskonfliktes

Inaugural-Dissertation

zur

**Erlangung der Würde
eines Doktors der Staats- und Wirtschaftswissenschaften**

an der

hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

eingereicht von

Roland Albert Schlatter

von Oberglatt

Die Fakultät hat diese Arbeit am 6. Juli 1950 auf Antrag von Herrn Prof. Dr. Fritz Marbach als Dissertation angenommen, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Auffassungen Stellung nehmen zu wollen.



MEINEN LIEBEN ELTERN

Inhaltsübersicht

Literaturverzeichnis	7
Verzeichnis der Abkürzungen	11
Vorwort	13
Einleitung	15

Erstes Kapitel

Der Arbeitskonflikt in geschichtlicher Betrachtung

<i>I. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitskonflikte seit der französischen Revolution</i>	17
<i>II. Die Behandlung des Arbeitskonfliktes im Recht</i>	26
A. Zivilrecht	26
1. Die Arbeitskonflikte «an und für sich» und das Zivilrecht	26
2. Arbeitskonflikt und unerlaubte Handlung	30
3. Die Verletzung der Persönlichkeitsrechte	31
4. Unerlaubte Zwecke der Arbeitskonflikte	33
5. Unerlaubte Mittel im Arbeitskonflikt	37
B. Das Streikverbot im Beamtenrecht	40
C. Strafrecht	44
D. Gesetzgebung über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenfürsorge	45
E. Gesetzgebung über die Schlichtung von Arbeitskonflikten	47
1. Das Wesen der Schlichtung von Arbeitskonflikten	47
2. Die Entwicklungsgeschichte der freien Schlichtungsorgane	52
3. Die ausländischen Gesetzgebungen über die Schlichtungsorgane	53
4. Die kantonale und eidgenössische Gesetzgebung über Schlichtungsstellen	56

Zweites Kapitel

Die heutigen Formen des Arbeitskonfliktes

<i>I. Die kampfflosen Arbeitskonflikte</i>	61
<i>II. Die Arbeitskämpfe</i>	63
A. Begriff und Wesen des Arbeitskampfes	63
B. Der Streik	68
1. Begriff des Streiks	68
2. Formen des Streiks	71
3. Begleiterscheinungen des Streiks	81
4. Streiks aus andern als wirtschaftlichen und sozialen Gründen	89

C. Die passive Resistenz	92
D. Die Aussperrung	94
1. Begriff der Aussperrung	94
2. Formen der Aussperrung	97
3. Begleiterscheinungen der Aussperrung	99
E. Der Boykott	101
1. Der Boykott im allgemeinen Sinne des Wortes	101
2. Der Boykott als Arbeitskampf	104

Drittes Kapitel

Der Begriff des Arbeitskonfliktes

I. Die Versuche einer Begriffsbildung im Arbeitsrecht	110
II. Nach der Gesetzgebung über die Einigungsämter	118
A. Die eidgenössische Gesetzgebung	118
B. Die kantonalen Gesetzgebungen	119
III. Nach den Gesamtarbeitsverträgen	125
IV. Nach dem Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie und Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen	130

Viertes Kapitel

Bildungsversuch einer Begriffsbestimmung

I. Die Schwierigkeiten der Abgrenzung	135
A. Die Parteien im Arbeitskonflikt	136
1. Auf Arbeitgeberseite	136
2. Auf Arbeitnehmerseite	137
B. Rechtsstreitigkeiten und Interessen- oder Machtstreitigkeiten	141
C. Arbeitsfrieden und Arbeitskampf	142
II. Ergebnisse	148

Literaturverzeichnis

- Albrecht G.*: Arbeitskämpfe; in Wörterbuch der Volkswirtschaft, 4. Aufl., I. Bd., Jena 1933.
- Albrecht G.*: Schlichtungswesen; in Wörterbuch der Volkswirtschaft, 4. Aufl., III. Bd., Jena 1933.
- Amonn Alfred*: Das Lohnproblem; 2. Aufl., Bern 1945.
- Arbeitskämpfe und deren Schlichtung; in Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung der Schweiz, I. Bd., Einsiedeln 1925.
- Arbeitskonflikte, Die ... im Jahre 1939; in Gewerkschaftliche Rundschau, 32. Jahrgang, 1940, Nr. 4.
- Arbeitsstatistik, die dritte Konferenz für ...; in Internationale Rundschau der Arbeit, Jahrgang 1927, I. Bd.
- Arbeitsstreitigkeiten, Kollektive ..., die zu Arbeitseinstellungen führten; in Die Volkswirtschaft, XXII. Jahrgang, Januar 1949.
- Bastian Maurice*: La réglementation des conflits du travail dans la législation fasciste; Diss. Fribourg 1933.
- Baumann Paul*: Die Friedenspflicht aus Tarifvertrag; in Gewerkschaftliche Rundschau, 21. Jahrgang, 1929, Nr. 3.
- Biermer*: Aussperrungen; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl., II. Bd., Jena 1909.
- Born Hans*: Einigungsämter und Schiedsgerichte in der Schweiz; Diss. Bern 1925.
- Brentano Lujo*: Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrages; Leipzig 1890.
- Brentano Lujo*: Der Schutz der Arbeitswilligen; Berlin 1899.
- Brentano Lujo*: Über Einigungsämter; Leipzig 1873.
- Brunner W.*: Label; in Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft, II. Bd., Bern 1939.
- Cagianut J. L.*: Arbeitsfreiheit; Zürich 1930.
- Conciliation, La ... et l'arbitrage des conflits du travail; Etudes et documents, Internationales Arbeitsamt, Serie A, Vie sociale, Nr. 34, Genf 1933.
- Crouzel A.*: Etude sur les coalitions et les grèves dans l'industrie; ohne Ortsangabe, 1887.
- Dübi Ernst und Ilg Konrad*: Betrachtungen über den Arbeitsfrieden; Zwei Vorträge, Kultur- und Staatswissenschaftliche Schriften, Eidgenössische Technische Hochschule, Heft 47, Zürich 1945.
- Dünner Josef*: Die Gewerkschaften im Arbeitskampf; Diss. Basel 1935.
- Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen zur Beilegung gewerblicher Streitigkeiten; eine internationale Synthese, in Internationale Rundschau der Arbeit, Jahrgang 1927, I. Bd.
- Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichtes; Amtliche Sammlung.
- Favarger Philipp*: Grève et Boycott; Genève 1911.
- Feig Joh.*: Schlichtungswesen, in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., VII. Bd., Jena 1927.

- Feigenwinter Ernst und Musy Jean*: Der Landesstreik vor dem Nationalrat; Luzern 1919.
- Fitch John A.*: Labor Disputes; in *Encyclopaedia of the Social Sciences*, IV. Bd., New-York 1937.
- Frankenstein Kuno*: Der Arbeiterschutz; in *Hand- und Lehrbuch der Staatswissenschaften*, Erste Abteilung: Volkswirtschaftslehre, XIV. Bd., Leipzig 1896.
- Fuhrer Heinrich*: Die Erledigung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach deutschem und schweizerischem Recht; Diss. Basel 1930.
- Gauthier Emile*: Contribution à l'étude de la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits du travail; Diss. Lausanne 1923.
- Georgi Elsbeth*: Theorie und Praxis des Generalstreiks in der modernen Arbeiterbewegung; Diss. Zürich 1908.
- Gesetzreihe des Internationalen Arbeitsamtes, Genf 1930, Bd. VIII, 1927, Teil I.
- Gisi Max*: Einigungsamt und Schiedsgericht zur Lösung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern; Basel 1907.
- Grimm Robert*: Der Kampf der Unternehmerverbände in der Schweiz und die Gewerkschaften; Zürich 1909.
- Grimm Robert*: Der politische Massenstreik; Basel 1906.
- Groh Wilhelm*: Koalitionsrecht; Mannheim 1923.
- Gysin Arnold*: Arbeitsrecht; Zürich 1943.
- Hamburger Ludwig*: Streik, Aussperrung und Berufsverbände im neuen englischen Arbeitsrecht; Mannheim 1929.
- Heeb Friedrich*: Der Schweizerische Gewerkschaftsbund 1880—1930; Bern 1930.
- Herkner Heinrich*: Die Arbeiterfrage; 6. Auflage; Berlin 1916.
- Herkner*: Zur Frage der Behandlung von Sperren durch das Arbeitsamt; Zürich 1906.
- Herzog Hans*: Zur Entwicklung und zum heutigen Stand der Sozialstatistik in der Schweiz; Diss. Zürich 1941.
- Hofstetter-Leu Fr.*: Der Boykott nach Schweizer Recht; Bern 1911.
- Holer O.*: Zur Rechtsprechung über den Boykott; SA aus der Schweizerischen Juristen-Zeitung, 16. Jahrgang, Hefte 10, 11, 12, 13, 1919/1920.
- Hueck-Nipperdey*: Lehrbuch des Arbeitsrechtes; 3.—5. Aufl., Mannheim 1932.
- Kaskel Walter*: Arbeitsrecht; in *Encyclopaedie der Rechts- und Staatswissenschaft*, Abt. Rechtswissenschaft, Bd. 31, 2. Aufl., Berlin 1925.
- Kaskel Walter*: Koalitionen und Koalitionskampfmittel; Berlin 1925.
- Kohlenberger*: Aussperrung; in *Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft*, I. Bd., Halle a. S. 1930.
- Krueger Hermann*: Die Formen der neuzeitlichen Arbeiterbewegung; Diss. Bern 1929.
- Krückmann Paul*: Der Boykott im Lohnkampf; Leipzig 1918.
- Landmann Julius*: Schweizerisches Arbeitsrecht; SA aus Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung der Schweiz, Einsiedeln 1925.
- Le Bon Gustav*: Psychologie der Massen; autorisierte Übersetzung von Rudolf Eisler; Leipzig 1919.
- Liechti Eugen*: Die Verrufserklärungen im modernen Erwerbsleben, speziell Boykott und Arbeitersperre; Diss. Zürich 1897.
- Lorenz Jakob*: Arbeitsämter und Kollektivstreitigkeiten; Bern 1907.
- Lotmar Ph.*: Streikbruch und Streikarbeit; ohne Ortsangabe, 1915.
- Lüdi Rudolf*: Öffentlich-rechtliche Berufsorganisationen in der Schweiz; Bern 1914.

- Marbach Fritz*: Gewerkschaft, Mittelstand, Fronten; Bern 1933.
- Marbach Fritz*: Konzentration zur Mitte; in Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterzeitung; Bern 1949, Nr. 18.
- Maschke*: Boykott, Sperre und Aussperrung; Jena 1911.
- Meyer Maximilian*: Statistik der Streiks und Aussperrungen im In- und Auslande; Leipzig 1907.
- Mill John Stuart*: Die Arbeiterfrage; in Th. Gomperz Gesammelte Werke, Bd. XII, S. 111, Leipzig 1880.
- Miller Oscar*: Der Boykott nach schweizerischem Zivilrecht (Referat); in Zeitschrift für Schweizerisches Recht, Neue Folge, 46. Bd., 1927, Heft 3.
- Olberg Paul*: Die große Aussperrung und die Krisis des Schlichtungswesens in Deutschland; in Gewerkschaftliche Rundschau, 21. Jahrgang, 1929, Nr. 1.
- Peterson Florence*: Die amerikanischen Gewerkschaften; München 1945.
- Pribram Karl*: Arbeitskämpfe; in Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens; 1. Lieferung, Kiel 1930.
- Pothoff*: Arbeitskampf; in Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft; I. Bd., Halle a. S. 1930.
- Produktion gegen Sabotage in Italien; -pl., in Der Bund, 8. 2. 1949, Nr. 64.
- Quarc Max*: Politischer Streik; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., VII. Bd., Jena 1927.
- Reinacher R.*: Arbeitsstreitigkeiten; in Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft, I. Bd., Bern 1939.
- Reinhard Paul*: Die Errichtung von staatlichen Einigungsämtern und Schiedsgerichten; Solothurn 1910.
- Richter Otto*: Arbeiterschutzesetzgebung in Australien; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl., I. Bd., Jena 1909.
- Rimensberger E. F.*: Ohne Fabrikbesetzungen hätte es vielleicht keinen Faschismus gegeben ...; in Gewerkschaftliche Rundschau, 35. Jahrgang, 1943, Nr. 9.
- Rochat Pierre*: La Grève et le Contrat de Travail; Diss. Lausanne 1922.
- Röpke Wilhelm*: Boykott; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., III. Bd., Jena 1927.
- Saxer A.*: Vereinheitlichung und Ausbau des industriellen Einigungswesens; Willisau 1928.
- Schatzmann Leonz*: Der Einfluß des Streiks und des Boykotts auf die Lieferungsverträge des Arbeitgebers; Diss. Zürich 1917.
- Schlichtungswesen, Grundfragen des ...; Studien und Berichte. Internationales Arbeitsamt, Serie A, Berufliche Vereinigung, Nr. 34, Genf 1931.
- Schmoller Gustav*: Die soziale Frage; München und Leipzig 1918.
- Schmoller Gustav*: Über Organe für Einigung und Schiedssprüche in Arbeitsstreitigkeiten; Berlin 1903.
- Schreurs Lothar*: Die soziale Entwicklung des Arbeitsrechtes; Diss. Bern 1946.
- Schweingruber Edwin*: Das Arbeitsrecht der Schweiz; Zürich 1946.
- Schweingruber Edwin*: Der Gesamtarbeitsvertrag; in Veröffentlichungen der Verwaltungskurse 1949 an der Handelshochschule St. Gallen (im Druck).
- Schweingruber Edwin*: Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages; Zürich 1947 (SA aus ZBJV).
- Schweingruber Edwin*: Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht.
- Schwittau G.*: Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes; Berlin 1912.
- Sigg Jean*: Die direkte Aktion; Bern 1908.
- Stein*: Die Beurteilung des Streikenden nach schweizerischem Strafbuch; Diss. Basel 1945.

- Steinmann Otto*: Die Frage des Arbeitsnachweises vom Standpunkt des Arbeitgebers; in Bericht des Zentralverbandes Schweiz. Arbeitgeber-Organisationen, Nr. 1, 1908.
- Steinmann Otto*: 1. Gesetzliche Maßnahmen zur Einschränkung der Arbeitskämpfe. 2. Streikverpflichtungen; in Schriften des Zentralverbandes Schweiz. Arbeitgeber-Organisationen, Nr. 3, 1913.
- Stieda Wilh.*: Arbeitseinstellungen; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl., I. Bd., Jena 1909.
- Stieda Wilh.*: Einigungsämter; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 3. Aufl., III. Bd., Jena 1909.
- Streikrecht, Beschränkung des ... in Italien; -pl-, in Der Bund, 10. 1. 1949, Nr. 14.
- Streikrecht, Gesetzliche Regelung des ... in Italien; -pl-, in Der Bund, 29. 3. 1949, Nr. 149.
- Streikverpflichtung, Die ..., L. S., in Neue Zürcher Zeitung, 28. 12. 1948, Nr. 2794.
- Streikverpflichtung, Nichtige ...; E.H., in Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung, 24. 12. 1948, Nr. 52.
- Studhalter Arthur*: Der Beamtenstreik nach schweizerischem Recht; Diss. Bern 1925.
- Theiler Hans*: Die Bestimmungen der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge über die Erledigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten; Diss. Bern 1949 (Manuskript).
- Thies F.*: Streiks und Lohnbewegungen; in Handwörterbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung, III. Bd., 1. Teil, Bern 1911.
- Tovar de Jacques*: De la nature juridique du conflit collectif de travail; Diss. Paris 1939.
- Verwaltungsbericht Basel-Stadt 1936, XIII. Ständiges staatliches Einigungsamt.
- Vodoz Antoine*: Le boycottage en droit civil suisse; Diss. Lausanne 1926.
- Vogt Werner*: Die Widerrechtlichkeit im sozialen Wirtschaftskampfe; Diss. Zürich 1923.
- Volkswirtschaftsbund: Ein neuer Weg zur Behandlung wirtschaftlicher Fragen; St. Gallen 1921.
- Waldner Kurt*: Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten in der Schweiz; Diss. Basel 1949.
- Webb Sidney und Beatrice*: Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine Stuttgart 1906.
- Weber Adolf*: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit; 3./4. Aufl., Tübingen 1921.
- Weber Adolf*: Arbeitskämpfe; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., I. Bd.
- Weber Leo*: Recht und Unrecht bei Arbeiterausständen; Bern 1906.
- Weddigen Walter*: Angewandte Theorie der Schlichtung; in Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik; Jena 1929.
- ab-Yberg*: Die Strikes und ihre Rechtsfolgen; Zürich 1903.
- Zürcher Emil*: Zur Frage der Errichtung von Einigungsämtern; Bern 1906.

Gesetze und Verordnungen

- Bundesbeschluß betr. die Förderung des Arbeitsnachweises durch den Bund, vom 29. Oktober 1909.
- Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten, vom 30. Juni 1927.
- Bundesgesetz über die Arbeit in den Fabriken (Fabrikgesetz).
- Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, vom 12. Februar 1949.
- Bundesratsbeschluß über die Nothilfe für Arbeitslose (Nothilfeordnung), vom 23. Dezember 1942.
- Bundesratsbeschluß über die Regelung der Arbeitslosenfürsorge während der Kriegskrisenzeit, vom 14. Juli 1942.
- Dekret betr. die Besoldung der Beamten, Angestellten und Arbeiter des Staates Bern, vom 5. April 1922.
- Entwürfe zu einem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie und Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen.
- Gesetze und Verordnungen aller Kantone über die kantonalen Einigungsämter.
- Schweizerische Bundesverfassung.
- Schweizerisches Obligationenrecht.
- Schweizerisches Zivilgesetzbuch.
- Schweizerisches Strafgesetzbuch.
- Verordnung C über die Krisenunterstützung für Arbeitslose, vom 23. Oktober 1933.

Verzeichnis der Abkürzungen

AVE	=	Allgemeinverbindlicherklärung
BG	=	Bundesgesetz
BGE	=	Bundesgerichtsentscheide, amtliche Sammlung
BIGA	=	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
BO	=	Berufsordnung
BRB	=	Bundesratsbeschluß
BV	=	Bundesverfassung
Diss.	=	Dissertation
FG	=	Bundesgesetz über die Arbeit in den Fabriken (Fabrikgesetz)
CAV	=	Gesamtarbeitsvertrag
MilStG	=	Militärstrafgesetz
NAV	=	Normalarbeitsvertrag
OR	=	Schweizerisches Obligationenrecht
SA	=	Separat-Abzug
StGB	=	Schweizerisches Strafgesetzbuch
ZBJV	=	Zeitschrift des Bernischen Juristen-Vereins
ZGB	=	Schweizerisches Zivilgesetzbuch

Vorwort

Die erste Wirtschaftsordnung kannte als einziges Tauschmittel die Früchte der eigenen Arbeit: es gab weder akkumuliertes Kapital noch Privateigentum an Boden. Sobald sich jedoch eine gewisse Menge Kapital bei Einzelnen angesammelt hatte, gaben diese einer Anzahl «Besitzlosen» Rohmaterialien zur Verarbeitung. Für ihre Leistungen wurden die «Arbeitnehmer» mit den zum Lebensunterhalt notwendigen Existenzmittel ausgestattet. Die auf Grund des Tausches der «Ware» Arbeit entstandenen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern waren und sind nicht immer ungetrübte. Die Reibflächen der verschiedenen Interessen sind rauh, sie bewirken das Auftreten von Konflikten.

In der vorliegenden Dissertation habe ich mir zur Aufgabe gemacht, die Konflikte zwischen den Parteien des Arbeitsmarktes in geschichtlicher, rechtlicher und nationalökonomischer Hinsicht zu beleuchten und die sich ergebenden Fragen abzuklären. Insbesondere wird zu prüfen sein, ob und wie sich die Arbeitskonflikte in kampflose Arbeitskonflikte und in Arbeitskämpfe unterteilen lassen, und in welcher Beziehung diese zum Arbeitsfrieden stehen.

Ich verdanke die Anregung zu diesem Thema meinem verehrten Lehrer, Herrn Dr. E. Schweingruber, Privatdozent für schweizerisches Arbeitsrecht an der Universität Bern, der mir durch Rat und Tat bei der Abfassung der Arbeit beistand. Auch den Herren Dr. Eichholzer, Sektionschef des BIGA, Dr. Burekhardt, Sekretär des Einigungsamtes Basel-Stadt und Dr. Hablützel, Sekretär des Einigungsamtes Zürich möchte ich für ihre wertvollen Anregungen und ihr Entgegenkommen an dieser Stelle danken.

Einleitung

Einer Untersuchung über die wechselseitigen Streitigkeiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer untereinander auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses ist die Frage voranzustellen, wann wir einen aus den Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien resultierenden Konflikt als «Arbeitskonflikt» ansprechen wollen. Dieses Vorgehen — durch das allein ein unserem Willen entsprechendes Verstandenwerden der folgenden Untersuchungen und Darlegungen gewährleistet wird — zwingt uns, etwas vorwegzunehmen, das eigentlich erst das Ergebnis unserer Arbeit sein sollte.

Wenn wir in der Folge von «Arbeitskonflikt» sprechen, dann denken wir dabei lediglich an die kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, die sich im Wirtschaftsleben zwischen den Besitzern der Produktionsfaktoren Boden und Kapital einerseits und den Besitzern des Produktionsfaktors Arbeit anderseits abspielen. Der kollektive Arbeitskonflikt unterscheidet sich von einem nicht-kollektiven Konflikt, d. h. einer Einzelstreitigkeit, dadurch, daß wenigstens auf Arbeitnehmerseite ein ad hoc gebildetes oder unabhängig vom Konflikt bestehendes Kollektiv auftritt, das als Verfechter gleicher Interessen mehrerer Arbeitnehmer anzusehen ist. Auf Arbeitgeberseite ist sowohl der einzelne Arbeitgeber, wie auch ein im Konflikt geschaffenes oder permanentes Kollektiv von Arbeitgebern fähig, im Arbeitskonflikt als Partei aufzutreten.

Wir betrachten den Zustand einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit dann als gegeben, wenn die gegensätzlichen Interessen der beiden über die Produktionsmittel verfügenden sozialen Klassen äußerlich erkennbar aufeinanderprallen. Die Struktur der kapitalistischen Wirtschaftsordnung bringt es mit sich, daß einander diametral gegenüberstehende Interessen der Käufer und Verkäufer der «Ware» Arbeit immer vorhanden sein werden. Durch die Geltendmachung von Forderungen der einen Partei gegenüber der Gegenpartei, die von dieser nicht angenommen werden wollen oder nicht

angenommen werden können, vollzieht sich ein Zusammenstoß dieser Interessen.

Wir betrachten jedoch das Aufeinanderprallen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen nicht schlechthin als Erfüllung der Voraussetzungen eines Arbeitskonfliktes. Um Gegenstand eines Arbeitskonfliktes sein zu können, müssen die gestellten Forderungen die direkten gegenseitigen Beziehungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer tangieren und eine bestimmte Veränderung, oder die Beibehaltung, oder die Unterstützung zu einer bestimmten Veränderung oder Beibehaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses anstreben, mit anderen Worten: die vorgebrachten Forderungen müssen wirtschaftlicher oder sozialer Natur sein.

Diese vorläufige Abgrenzung des Arbeitskonfliktes gegenüber den Einzelstreitigkeiten und gegenüber Konflikten anderer Natur (politische Kämpfe, die auf wirtschaftlichem Gebiet ausgetragen werden) mag als Ausgangspunkt für die folgenden Ausführungen genügen. Im Verlaufe der Arbeit werden wir allerdings darauf zurückkommen müssen, um einige weitere Unterscheidungen, insbesondere Rechtsstreitigkeiten — Interessenstreitigkeiten, Arbeitsfrieden — kampflose Arbeitskonflikte — Arbeitskämpfe, vorzunehmen und zu erklären.

Erstes Kapitel

Der Arbeitskonflikt in geschichtlicher Betrachtung

I. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitskonflikte seit der französischen Revolution

Die Wahrnehmung kollektiver Interessen auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses, aus der sich Arbeitskonflikte ergeben können, ist nicht schlechthin auf die Auswirkungen der französischen Revolution zurückzuführen. Schon im Altertum und — in verstärktem Maße — im Mittelalter traten Zwistigkeiten und Kämpfe zwischen «Arbeitnehmern» und «Arbeitgebern» auf. Die politische, wirtschaftliche und rechtliche Struktur der Welt in jenen Zeiten verhinderte jedoch, daß die Auseinandersetzungen den Charakter annahmen, der die heutigen Arbeitskonflikte kennzeichnet (siehe S. 61 ff.). Es wäre deshalb zwecklos, hier mit einem Überblick über die antiken und mittelalterlichen Streitigkeiten zu beginnen, da es eine Brücke zu den modernen Arbeitskonflikten nicht gibt.

Im Verlaufe des 18. Jahrhunderts hatte in der alten Welt der Industrialisierungsprozeß eingesetzt, durch den die bis dahin vom Zunftwesen bestimmte Wirtschaftsordnung ihre Vormachtstellung verlor und ihre Ablösung in der Entstehung und im Wachstum des Frühkapitalismus fand. Aber auch jetzt noch ging es bei Arbeitskämpfen nicht um die Verbesserung der ökonomischen Lage des Arbeiterstandes. Das Mittel der Arbeitsniederlegung zu diesem Zwecke ist erst eine infolge der Verbreitung kapitalistischer Produktionsweise auftretende Erscheinung.

Die französische Revolution brachte die Ideen des Liberalismus zum Durchbruch. «Die liberale Wirtschaftstheorie geht von der Voraussetzung aus, daß die im Wirtschaftsleben handelnden Subjekte die einzelnen, einander gleichgestellten und über ihr Tun und

Lassen frei verfügenden Menschen seien, und daß durch das freie Zusammenwirken dieser einzelnen sich eine Harmonie des sozialen und wirtschaftlichen Lebens ergebe. Die nach liberalen Grundsätzen errichtete rechtliche und wirtschaftliche Ordnung brachte nicht ein aus dem freien Spiel der Kräfte sich ergebendes harmonisches Zusammenleben, sondern einen wilden, zügellosen Konkurrenzkampf aller gegen alle, des Stärkeren gegen den Schwächeren».¹⁾ In diesem Kampf regte sich bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Klassenbewußtsein, und es kam zur Koalition, d. h. zum Zusammenschluß der «auf gleicher wirtschaftlicher und sozialer Ebene sich bewegenden Wirtschaftssubjekte mit gleichen Interessen»²⁾.

Die Geschichte der Arbeitskonflikte hängt mit der Geschichte der Koalitionsfreiheit eng zusammen. Aus diesem Grunde ist der Entwicklungsgeschichte der Arbeitskonflikte die Entwicklungsgeschichte der Koalitionsfreiheit voranzustellen. Wir streifen in der Folge kurz deren Entwicklung in den wichtigsten europäischen Industrieländern und besonders in der Schweiz.

a) **England** ist das Land, in dem die industrielle Entwicklung ihren Anfang nahm. Die natürliche Folge davon war, daß sich gerade dort bei der Arbeitnehmerschaft schon früh die Tendenz zu Zusammenschlüssen bemerkbar machte. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurden die Koalitionen verboten, da man sie als Verschwörungsakte (Conspiracy) betrachtete. Schon im Jahre 1824 haben jedoch die Arbeitnehmer die volle Koalitionsfreiheit zugestanden bekommen. Lediglich die Strafbestimmungen gegen Ausschreitungen bei Kampfhandlungen blieben bestehen. Als letztes Glied in der Kette legte ein Gesetz von 1906 fest, daß die Koalitionen (Trade Unions) für Schäden, entstanden aus Arbeitskonflikten, nicht verklagt, d. h. nicht verantwortlich gemacht werden könnten. Die Kehrseite des Gesetzes bestand in der Unklagbarkeit der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossenen Kollektivverträge. Dies bildete jedoch keinen Hinderungsgrund dafür, daß die Kollektivverträge in der Form von «Gentlemen agreements» eine große Ausbreitung erfuhren.

b) **Frankreich** verbot 1791 durch Gesetz (Loi Chapelier) die Gewerkschaften, weil sie mit dem verbürgten Prinzip der Frei-

¹⁾ *Waldner*: Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten in der Schweiz, Diss. Basel 1949, S. 3.

²⁾ *Waldner*: a. a. O., S. 4.

heit der Arbeit und der aufrecht zu erhaltenden öffentlichen Ordnung unvereinbar seien. Art. 4 der «Loi Chapelier» lautet: ³⁾ «Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens, attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, ou faisaient entre eux des conventions tendantes à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, les dites délibérations et conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatives à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme et de nul effet: les corps administratifs et municipaux sont tenus de les déclarer telles . . .» Auch der napoleonische Code Pénal setzte Strafen für die Teilnahme an Koalitionen fest. In der Praxis gelang trotz Gesetz die Unterdrückung der Koalitionen nicht. Eine large Verurteilung und die sofortige Begnadigung der Delinquenten unter dem stets wachsenden Druck der öffentlichen Meinung erwiesen die Unhaltbarkeit jener Einschränkungen. Im Jahre 1864 wurden die Strafandrohungen wegen Zugehörigkeit zu einer Koalition aufgehoben. Die zivilrechtliche Anerkennung blieb aber den Gewerkschaften bis 1882 versagt, wie auch kollektive Streik- und Maßregelungsbeschlüsse weiterhin verboten waren. Nach dem ersten Weltkrieg (1919) erfuhr der kollektive Arbeitsvertrag erstmals seine gesetzliche Regelung.

c) Die Entwicklung der Koalitionsfreiheit in D e u t s c h l a n d ist derjenigen Frankreichs ähnlich, nur wurde die Erfüllung des Postulates hier noch länger verzögert. Die preussische Gewerbeordnung von 1845 setzte für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Organisationen strenge Strafen aus. Die Reichsgewerbeordnung von 1869 brachte wohl eine Lockerung der bisherigen Koalitionsverbote, doch genossen weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände privatrechtlichen Schutz. Erst die Weimarer Verfassung (1919) proklamierte die vollständige Koalitionsfreiheit. Nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten im Jahre 1933 wurden vorerst die Gewerkschaften und später auch die Arbeitgeberverbände aufgelöst.

d) In der S c h w e i z besteht kein Koalitionssonderrecht. «Grundlage der gesamten Ordnung des Koalitionswesens ist das in Art. 56 BV den Bürgern eingeräumte Recht, Vereine zu bilden,

³⁾ zit. bei Crouzel: Etude sur les coalitions et les grèves dans l'industrie, 1887, S. 457.

wenn diese weder ihrem Zweck noch den Mitteln nach rechtswidrig oder staatsgefährlich sind ... Der Begriff der Rechtswidrigkeit ergibt sich aus der geltenden Rechtsordnung.» ⁴⁾ Staatsgefährlich ist eine Vereinigung dann, wenn sie eine Änderung der Rechtsordnung in nicht verfassungsmäßigen Formen bezweckt, oder wenn der begründete Anlaß besteht, eine Störung der Rechtsordnung vorauszusehen. Art. 56 BV und die entsprechenden Bestimmungen in den kantonalen Verfassungen gewährleisten die Koalitionsfreiheit nur gegenüber staatlichen Beschränkungen. «Dagegen wird durch das Verfassungsrecht die Stellung des Einzelnen in seiner Eigenschaft als Mitglied eines Vereins oder einer gleichviel wie sonst gearteten Koalition Drittpersonen gegenüber nicht berührt, und keine Vorschrift des öffentlichen Rechtes steht einem vertraglichen Verbote der Vereinszugehörigkeit entgegen.» ⁵⁾ Ein im Entwurf zum eidgenössischen Fabrikgesetz von 1910 in Art. 15 formulierter Antrag, die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Ausübung eines verfassungsmäßigen Rechtes zu verbieten, fand bei den Räten keine Zustimmung.

Trotzdem die Möglichkeit heute noch besteht, daß ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen Mitgliedschaft bei einer Koalition benachteiligen kann, erlangte das Postulat der gesetzlichen Verankerung einer Koalitionsfreiheit in der Schweiz nie eine große Bedeutung. Das verfassungsmäßige Recht der Vereinsfreiheit (Art. 56 BV), das liberale und freiheitliche Vereinsrecht (Art. 60 ff. ZGB), und neuestens (1947) die Erwähnung der Verbandsfreiheit in Art. 34 ter BV, allerdings nur in Verbindung mit der AVE von GAV, helfen einigermaßen, die Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auch Drittpersonen gegenüber in der Praxis zur Geltung zu bringen. Ein gesetzgeberisches Problem steht immerhin heute im Vordergrund: gesetzliche Schranken aufzustellen gegen die Verletzung der Vereinigungsfreiheit durch Ausübung des Kündigungsrechtes seitens eines koalitionsfeindlichen Arbeitgebers.

Um nun die Geschichte der Arbeitskonflikte zu skizzieren, wäre zunächst festzustellen, daß der Industrialisierungsprozeß in Europa (für die Schweiz siehe S. 23) nach der französischen Revo-

⁴⁾ Arbeitskämpfe und deren Schlichtung; in Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung der Schweiz, Einsiedeln 1925, I. Bd., S. 582.

⁵⁾ Arbeitskämpfe und deren Schlichtung; in Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung der Schweiz, Einsiedeln 1925, I. Bd., S. 583.

lution unaufhaltsame Fortschritte machte. Immer neue Gewerbe verwandelten sich in Industrien. Die Fabrikarbeit trat an Stelle der Heimarbeit und der Arbeit in den gewerblichen Werkstätten. Die ständige Vergrößerung der Fabrikbetriebe brachte große Arbeitermassen in ein Abhängigkeitsverhältnis zu einem einzigen Arbeitgeber. Die fortschreitende Arbeitsteilung hatte zur Folge, daß eine reibungslose Abwicklung der Produktion vom vollen Einsatz des Arbeitnehmers abhängig wurde. Der Arbeitgeber der Zukunft, der Meister, nahm die Stellung eines industriellen Unternehmers ein. An Stelle der früheren Gemeinschaft zwischen Meister und Gesellen trat der freie Arbeitsvertrag, der Austausch von Arbeit gegen Lohn.

Die industrielle Entwicklung unter dem Kapitalismus mit der daraus resultierenden Bildung einer mächtigen Arbeiterklasse mit tiefem Niveau schuf die Voraussetzungen für die Ausbreitung der Arbeitskonflikte. Das Proletariat wurde sich langsam seiner Lage bewußt. Noch stand aber das Koalitionsverbot den Bestrebungen der Arbeitnehmer, sich selbst zu helfen, im Wege.

Die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts ist durch eine heftige Reaktion der Arbeitnehmer teils gegen die bestehenden Arbeitsbedingungen, teils gegen die Maschinen (Uster 1832) gekennzeichnet. Die Forderungen auf eine bessere Bezahlung der Lohnarbeit wurden vielfach nicht nur dem Arbeitgeber, sondern dem Staat gestellt. «Wirtschaftliche Ursachen zeitigten politische Wirkungen.»⁶⁾

In der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts wurde die Koalitionsfreiheit entweder als Sonderrecht in die Gesetzgebungen aufgenommen, oder die bestehenden Koalitionen wurden stillschweigend geduldet, oder aber die Gesetze und Verbote, die die Koalitionsfreiheit beeinträchtigt hatten, wurden aufgehoben. Damit eröffneten sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bessere Möglichkeiten, ihren Forderungen durch kollektive Maßnahmen zum Durchbruch zu verhelfen. Vorerst benützten nur die Arbeitnehmer die Koalitionsfreiheit zur Gründung von Gewerkschaften. Diese stärkten das Solidaritätsgefühl der Arbeitnehmer, sie waren in erster Linie Selbsthilfeeinrichtungen und erst in zweiter Linie bestand ihre Aufgabe in der Wahrung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Arbeitgebern. Daß nach Verwirklichung des Postulats der Koalitionsfreiheit angesichts der wirtschaftlichen Umwälzung mit ihren

⁶⁾ Schreurs: Die soziale Entwicklung des Arbeitsrechtes, Diss. Bern 1946, S. 24.

bedeutenden Konjunkturschwankungen eine Häufung von Arbeitskonflikten zu erwarten war, lag auf der Hand. Tatsache ist aber, daß die Arbeitskonflikte nicht im vor auszusehenden Ausmaß zunahmen. *ab-Yberg* ⁷⁾ gibt dafür folgende Gründe an: Die kriegेरischen Auseinandersetzungen auf dem europäischen Kontinent drängten die wirtschaftlichen Fragen in den Hintergrund. Für diese Vermutung spricht die Tatsache, daß das verschonte Großbritannien während der erwähnten Zeitperiode eine große Anzahl von Arbeitseinstellungen aufweist, ferner der Umstand, daß einmal ausgebrochene Arbeitskämpfe meistens das Ergebnis von Revolutionsbewegungen waren, die den Charakter von Krawallen und Revolten annahmen.

Nach dem Wiederaufschwung der durch den deutsch-französischen Krieg von 1870/71 in Mitleidenschaft gezogenen Wirtschaft erfüllte neues Leben die Arbeiterbewegung. Das neue Verkehrsmittel, die Eisenbahn, war allen Bevölkerungskreisen zugänglich; bei der Durchführung von Arbeitskämpfen spielte dieser Umstand eine nicht unbedeutende Rolle: Nachrichtenübermittlung, Wegzug der streikenden oder ausgesperrten Arbeitnehmer, Fernhalten neuen Zuzuges. Die im Entstehen begriffene sozialistische Partei erkannte die Chance, welcher Vorteil aus einem Zusammengehen mit der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung zu ziehen war. Durch ihren Einfluß auf die Gewerkschaften — politische Partei und Gewerkschaft sind vielfach verschmolzen — erhielt sie die Möglichkeit, die Leitung der Arbeitskämpfe indirekt in die Hand zu bekommen und diese auch für die eigenen Ziele nutzbar zu machen. Die Arbeitskämpfe nahmen einen starken Aufschwung, sie wurden zahlreicher, umfassender, heftiger und von längerer Dauer. Die durch die Arbeitnehmer ausgelösten Arbeitskämpfe erhielten teilweise eine völlig neue Form. Unter dem Deckmantel wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen wurde der vom Zaune gebrochene Kampf zu einer politischen Bewegung, die sich nicht gegen die Arbeitgeber, sondern gegen die Staatsgewalt richtete. Die Taktik der Durchführung von Arbeitskonflikten zur Erreichung politischer Ziele wurde nach dem ersten und in vermehrtem Maße nach dem zweiten Weltkriege von der kommunistischen Partei übernommen. *Rochat* ⁸⁾ schrieb schon im Jahre 1922, daß bei den Arbeitseinstel-

⁷⁾ Die Strikes und ihre Rechtsfolgen, Zürich 1903, S. 11.

⁸⁾ La Grève et le Contrat de Travail, Diss. Lausanne 1922, S. 22.

lungen vielfach nicht mehr unterschieden werden kann, ob sie ökonomischen oder politischen Charakter aufweisen; dies gilt für die heutigen Arbeitskämpfe in unseren Nachbarstaaten mehr denn je.

In der Schweiz nahm die Geschichte der Arbeitskonflikte nach der französischen Revolution folgenden Verlauf:

Bis 1860 traten die Streiks nur vereinzelt auf. Erst nach diesem Datum wurden sie in den größeren Städten zu einer häufigen Erscheinung, blieben aber in ihrer räumlichen Ausdehnung zum großen Teil auf eine Unternehmung beschränkt. Arbeitseinteilungen aus politischen Gründen waren beinahe unbekannt. Die wahre Demokratie gibt den Bürgern genügend andere Mittel, mit denen sie ihre Forderungen durchsetzen können. Die im Ausland auftretenden Abarten der Streiks — Sitzstreik, direkte Aktion, Fabrikbesetzung, passive Resistenz — fanden bei den schweizerischen Arbeitnehmern keine Aufnahme, was ihrem Standesbewußtsein und ihrer bürgerlichen Gesinnungsart ein gutes Zeugnis ausstellt.

Die Zahl der Aussperrungen war in der Schweiz immer klein geblieben. Die Arbeitgeber griffen nur in seltenen Fällen zum Mittel der Angriffsaussperrung, um ihre Forderungen durchzusetzen. Dagegen wurde die Aussperrung zur Abwehr und als Gegenmaßnahme gegenüber Arbeitnehmerforderungen und Kampfmaßnahmen häufiger angewendet.

Das schweizerische Arbeitersekretariat veröffentlichte eine Liste der von 1860 bis 1894 aufgetretenen Arbeitskonflikte ⁹⁾ (ohne Boykott).

In den Jahren	Lohnbewegungen	Angriffstreiks	Abwehrstreiks inkl. Aussperrungen
1860/64	10	2	2
1865/69	19	24	6
1870/74	30	43	12
1875/79	2	11	11
1880/84	—	2	8
1885/89	44	44	34
1890/94	99	63	54

Die erwähnenswerten Boykotte traten hauptsächlich in der Brauereiindustrie auf. Im Jahre 1896 wurden im Anschluß an die Entlas-

⁹⁾ zit. bei *Frankenstein*: Der Arbeiterschutz, in Hand- und Lehrbuch der Staatswissenschaften, Erste Abteilung, Leipzig 1896, XIV. Bd., S. 235.

lung von organisierten Brauereiarbeitern die Brauereien der Plätze Genf, Zürich, St. Gallen und Winterthur gesperrt. Die Zuzugssperre ist auch heute noch ein beliebtes Mittel, Arbeitgeber zur Annahme gewerkschaftlicher Forderungen gefügig zu machen.

Jahr	Zahl der Kämpfe	Zahl der betroffenen Betriebe	Höchstzahl der beteiligten Arbeitnehmer	Zahl der verlorenen Arbeitstage infolge von		Arbeitskonflikte in % der Krisenverluste
				Arbeitskonflikten	Krisenarbeitslosigkeit	
1921	55	112	3705	140228	17539800	0,8
1922	104	1680	12100	252954	20098500	1,3
1923	44	334	3602	121815	9781500	1,2
1924	70	448	8642	129582	4407600	2,9
1925	42	280	3299	85488	3327000	2,6
1926	35	276	2745	65016	4235400	1,5
1927	26	328	2058	34160	3547200	1,0
1928	45	283	5474	98015	2514000	3,9
1929	39	551	4661	99608	2439300	4,1
1930	31	322	6397	265695	3864300	6,9
1931	25	161	4746	73975	7262400	1,0
1932	38	198	5083	159154	16309800	1,0
1933	35	267	2705	69065	20360100	0,3
1934	20	163	2763	33309	20274000	0,2
1935	17	82	874	15143	25575000	0,1
1936	41	302	3612	38789	28830000	0,1
1937	37	404	6043	115648	17384700	0,6
1938	17	38	706	16299	15777000	0,1
1939	7	7	238	4046	10998900	0,03
1940	6	12	578	1480	4435200	0,03
1941	15	36	722	14311	2728500	0,5
1942	19	31	822	4030	2652300	0,2
1943	19	114	1069	12050	1817400	0,7
1944	18	186	1324	17690	1959900	0,9
1945	35	179	3686	37187	1942200	1,9
1946	55	443	15173	184483	1278600	15,2
1947	29	745	6963	102209	1041900	9,8
1948	28	463	4277	61408	891300	7,0

Seit dem Jahre 1921 führt das BIGA eine Statistik über die Arbeitskämpfe, wobei Streiks und Aussperrungen berücksichtigt werden. Vorstehend haben wir zum Vergleich den durch Krisenverluste entstandenen Arbeitsausfall angeführt.¹⁰⁾

Diese Zahlen veranschaulichen den Einfluß der jeweiligen politischen und ökonomischen Lage auf die Arbeitskonflikte. In Zeiten der Kriegsgefahr treten die Arbeitskämpfe nur vereinzelt auf (1939—1944), da die wirtschaftlichen und sozialen Forderungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber den Anforderungen der militärischen Wachsamkeit mit ihrer ständigen Bereitschaftsstellung in den Hintergrund treten, und ein vermehrtes Zusammengehörigkeitsgefühl und eine größere Verständigungsbereitschaft Platz greifen. Das Kriegsende bringt die Geltendmachung der aufgestauten Forderungen und dadurch eine Zunahme der Arbeitskämpfe mit sich (1919 ff.). Der in kriegsverschonten Ländern nach Kampfabbruch stets zu beobachtende Konjunkturaufschwung ist ein weiterer Grund für das zahlenmäßige Anwachsen der Arbeitskämpfe. Die große Nachfrage nach Arbeitskräften verspricht den Bewegungen Erfolg. Beim plötzlichen Auftreten wirtschaftlicher Krisen und den damit verbundenen Arbeiterentlassungen und Lohnkürzungen nehmen die Arbeitskämpfe einen sprunghaften Aufschwung (1930). Bei länger dauernden Krisen verlieren die Arbeitskämpfe wieder an Intensität (1933—1936), weil die Arbeitnehmer einsehen müssen, daß ihre Bewegungen erfolglos sind. «Gerade bei wachsender Arbeitslosigkeit ist der einzelne Arbeiter wenig befähigt und bereit, die Einhaltung der Verträge nachdrücklich zu verlangen. Er will sich begreiflicherweise nicht der Gefahr aussetzen, mit einem Arbeitgeber in Konflikt zu geraten.»¹¹⁾

¹⁰⁾ Gewerkschaftliche Rundschau, April 1940, Nr. 4, S. 128. — Die Volkswirtschaft, XXII. Jahrgang, Januar 1949, S. 25, 28.

¹¹⁾ Verwaltungsbericht Basel-Stadt 1936, XIII. Ständiges staatliches Einigungsamt, S. 3.

II. Die Behandlung des Arbeitskonfliktes im Recht

A. Zivilrecht¹²⁾

1. Die Arbeitskonflikte «an und für sich» und das Zivilrecht

Bei der Ausarbeitung des neuen Zivilgesetzbuches und des neuen Obligationenrechtes erachtete es der Gesetzgeber nicht für notwendig, spezielle, auf die Arbeitskonflikte Bezug nehmende Bestimmungen zu erlassen. Negativ verläuft auch die Untersuchung, ob andere Gesetzesbestimmungen in Analogie auf die Arbeitskonflikte Anwendung finden könnten. Da der Arbeitskonflikt nicht ein gesetzlich umschriebener Begriff ist, sondern ein Tatbestand, dessen einzelne Elemente und Umstände rechtserhebliche Bedeutung haben, ergibt sich die Notwendigkeit, die einzelnen Elemente und Umstände zu untersuchen.

a) Die Vereinbarung zu gemeinsamem Handeln

Mit einer einzigen Ausnahme (Aussprerrung durch einen einzelnen Arbeitgeber) wird der Arbeitskonflikt immer durch eine Mehrzahl von Personen ausgelöst. Vereinbarungen oder Beschlüssen dieser Personen zu gemeinsamem Handeln durch Koordinierung der einzelnen Willen zu einem Gesamtwillen liegt entweder eine ständige Organisation oder eine Gelegenheitsorganisation zu Grunde.

Die Vereinsfreiheit wird dem Bürger gegenüber staatlichen Beschränkungen in Art. 56 BV gewährleistet (s. S. 19). Im Privatrecht ist die Gründung von Organisationen und die Betätigung in solchen durch die Art. 60 ff. ZGB und Art. 530 ff. OR geregelt. Keiner der erwähnten Artikel schließt aus, daß GAVe in Anwendung der Vereinsfreiheit in gemeinsamem und verabredetem Handeln abgeschlossen oder aufgelöst werden. Die Gelegenheitskoalition (welche *Vodoz*¹³⁾ definiert als eine verabredete und augenblickliche Aktion einer bestimmten Anzahl Individuen zur Verteidigung ihrer gemeinsamen Rechte oder Interessen) wird vom öffentlichen Recht und vom Privatrecht weder ausdrücklich anerkannt noch

¹²⁾ Bei der zivilrechtlichen Behandlung des Arbeitskonfliktes folgen wir der gleichen «Marschroute», wie sie *Vodoz* (Le boycottage en droit civil suisse, Diss. Lausanne 1926) für die Analyse des Boykotts vorgezeichnet hat.

¹³⁾ a. a. O., S. 47/48.

ausgeschlossen. Ihre Zulässigkeit kann jedoch aus dem Recht der Vereinsgründung abgeleitet werden, weil ihre Wirksamkeit und ihr Einfluß geringer sind als diejenigen einer ständigen Organisation und weil zur gültigen Gründung keine Eintragung im Handelsregister notwendig ist.

b) Die Freiheit der Eingehung oder Auflösung von Einzel-Dienstverträgen

Ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitskampfes ist die Auflösung oder Nichteingehung von Arbeitsverträgen. Ein allgemeines Prinzip unseres Zivilrechtes lautet, daß es jedermann freigestellt ist, Verträge einzugehen, nicht einzugehen oder aufzulösen. Eine Ausnahme von diesem Prinzip wird lediglich für die Betriebe unter staatlicher Verwaltung und einige Berufe, die den Charakter öffentlicher Nützlichkeit tragen, statuiert: diese Personen werden zur Eingehung von Verträgen verpflichtet. Außer diesen Spezialfällen ist kein Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Lieferant oder Konsument verpflichtet, Arbeit oder Waren anzubieten oder nachzufragen, zu kaufen oder zu verkaufen. Die logische Folge der Freiheit der Nichteingehung von Verträgen ist die Freiheit, eingegangene Verträge aufzulösen, sofern die gesetzlichen Formen gewahrt werden, und die Natur des Vertrages eine Auflösung zuläßt ¹⁴⁾. Die Folgen der Nichterfüllung von Verträgen regelt Art. 97 OR: der Schuldner hat für den entstandenen Schaden Ersatz zu leisten.

c) Einzelhandlung und Kollektivhandlung

Wir stellen uns hier die Frage, ob die Ausübung eines dem Individuum gegebenen subjektiven Rechtes auch dann erlaubt ist, wenn gleiche Handlungen gemäß einer vorausgegangenen Vereinbarung durch eine Kollektivität vorgenommen werden. Die Kollektivhandlung bedingt, «daß sich das Wollen einer Mehrzahl von Personen zu einem einheitlichen Ganzen zusammenschweißt und dem Betroffenen als eine einzige Handlung entgegentritt» ¹⁵⁾. Wird ein subjektives Recht in Verbindung mit anderen Personen ausgeübt, kann die daraus resultierende Kollektivhandlung ganz andere Wir-

¹⁴⁾ *Vodoz*: a. a. O. S. 46

¹⁵⁾ *Vogt*: Die Widerrechtlichkeit im sozialen Wirtschaftskampfe, Diss. Zürich 1923, S. 90.

kungen und Resultate zeitigen, als wenn sie eine Einzelhandlung geblieben wäre. *Vodoz*¹⁶⁾ erkennt ganz richtig, daß der schweizerische Gesetzgeber, indem er bei der Verleihung der Koalitionsfreiheit keine Rücksicht auf die Auswirkungen kollektiver Handlungen genommen hat, eine der wichtigsten Fragen, die sich dem zeitgenössischen Recht stellen, offen ließ.

Das Bundesgericht hat wiederholt die Kollektivhandlung juristisch der Einzelhandlung gleichgestellt, z. B. in: BGE 25 II 792: Wie die Zuzugssperre als Handlung eines einzelnen Individuums erlaubt ist, ist sie es auch dann, wenn sich ein Kollektiv ihrer bedient. Die Tatsache der Vereinigung der Arbeitnehmer ändert nur die ökonomischen Wirkungen der Sperre, nicht aber deren juristischen Charakter. Nur durch eine Bestimmung des positiven Rechtes, wie sie lange Zeit bestand, kann verfügt werden, daß das, was dem Einzelnen erlaubt ist, einer Mehrzahl nicht erlaubt ist (ebenso BGE 30 II 271).

Die rechtliche Gleichsetzung von Einzelhandlung und Kollektivhandlung durch das Bundesgericht hat viele Gegner dieser Auffassung auf den Plan gerufen. *Holer*¹⁷⁾ erkennt einen psychischen Unterschied zwischen dem Einzelnen und der Masse. «Eine Masse, welche gemeinsam ein Ziel verfolgt, ist nicht einfach eine Addition von so und soviel Einzelnen, sondern es schlägt Quantität in Qualität um. Das Machtgefühl des Einzelnen, der in der Masse handelt, wird bedeutend gestärkt und dann wieder auf die Masse übertragen». *Hofstetter*¹⁸⁾ schließt aus einem Beispiel auf die Unhaltbarkeit der bundesgerichtlichen Auffassung: «Wenn einer von einer Wespe gestochen wird, so wird ihm das weiter keinen größeren Schaden bringen, wird er aber von tausend Wespen gestochen, so kann das seinen Tod zur Folge haben». *Vogt*¹⁹⁾ meint, daß es die stark verschiedene Intensität von Einzelhandlung und Kollektivhandlung sei, die den Grund zu einer rechtlichen Unterscheidung gebe. Eine Gleichbehandlung müßte von der Voraussetzung ausgehen können, daß bei der rechtlichen Betrachtung einer Handlung auf Intensität und Wirkung eines Wollens kein Gewicht gelegt wird.

¹⁶⁾ a. a. O. S. 49.

¹⁷⁾ Zur Rechtsprechung über den Boykott. SA aus der Schweiz. Juristen-Zeitung, 16. Jahrgang, Hefte 10—13; 1919/1920.

¹⁸⁾ Der Boykott nach Schweizer Recht, Bern 1911, S. 106.

¹⁹⁾ a. a. O. S. 92—95.

Es steht uns nicht zu, in diesem Widerstreit der Auffassungen ein Urteil zu fällen. Da die individualistische Anlage des geltenden Rechtes, an das wir uns zu halten haben, keine Handhabe bietet, Einzelhandlung und Kollektivhandlung rechtlich verschieden zu behandeln, schließen wir uns der Meinung des Bundesgerichtes an, daß alles, was dem Einzelnen erlaubt ist, der Kollektivität ebenfalls erlaubt sein muß.

d) Der Zwang im Arbeitskonflikt

Die Ausübung eines Zwanges ist im wirtschaftlichen Leben eine häufige Erscheinung. Im speziellen ist ein Arbeitskonflikt ohne Ausübung eines Zwanges auf die Gegenpartei schlechthin undenkbar. Der Zwang besteht darin, den Gegner zu einem Tun oder zu einem Lassen anzuhalten, indem ihm für den Fall des Nichtnachgebens die Zufügung materiellen Schadens angedroht oder ihm dieser Schaden tatsächlich zugefügt wird. In Erkennung dieses Sachverhaltes hat das Bundesgericht in früherer Rechtsprechung versucht, die Arbeitskämpfe als Verletzung der Willensfreiheit zu erklären. Diese Auffassung konnte aber nicht aufrecht erhalten werden, da es nicht gelang, eine Scheidung zwischen erlaubtem und unerlaubtem Zwang vorzunehmen²⁰⁾. So wurde dieser Gesichtspunkt in seinen letzten Konsequenzen als unhaltbar befunden, da jede Geltendmachung wirtschaftlicher Macht eine Art Zwang mit sich bringt, in der das allgemeine Rechtsgefühl keine Widerrechtlichkeit zu erblicken vermag, obschon damit verbundene Härten unvermeidbar sind²¹⁾.

Ist nun der Zwang an und für sich ein Recht, das dem Individuum und somit ebenfalls dem Kollektiv zusteht? In Anlehnung an *Vodaz*²²⁾ bejahen wir diese Frage. Die Ausübung eines Zwanges ist lediglich Mittel zu Erreichung eines Zweckes; Zweck ist das Anhalten eines Gegners zu einem Tun oder Lassen. In der neueren Rechtsprechung hat auch das Bundesgericht angenommen, daß die Ausübung eines Zwanges im Prinzip erlaubt sei, sofern die zur Anwendung gebrachten Mittel und das angestrebte Ziel erlaubt sind (BGE 32 II 360) und nicht ein offenkundiges Mißverhältnis zwischen dem Mittel und dem Zweck besteht (s. S. 34 u. 38).

²⁰⁾ *Vogt*, a. a. O. S. 38.

²¹⁾ *Hofstetter*: a. a. O. S. 109.

²²⁾ a. a. O. S. 50.

2. Arbeitskonflikt und unerlaubte Handlung

Im vorhergehenden Abschnitt haben wir gefunden, daß der Arbeitskonflikt «an und für sich» im Zivilrecht keine Regelung erfahren hat. Grundsätzlich ist demnach der Arbeitskonflikt als erlaubt anzusehen, sofern sein Ziel und die zur Anwendung gebrachten Mittel ebenfalls erlaubt sind.

Im Arbeitskampf sucht der Angreifer durch materielle Schädigung des Angegriffenen einen Druck auf denselben auszuüben. In der Regel — die Ausnahme bildet die Verletzung eines bestehenden Rechtsverhältnisses — muß die Schadenzufügung, um überhaupt Rechtsfolgen zu haben, Voraussetzungen zu einer unerlaubten Handlung erfüllen.

«Erfordernis der unerlaubten Handlung ist die absichtlich oder fahrlässigerweise verursachte Schadenzufügung»²³⁾; beim Arbeitskampf ist dieses Erfordernis erfüllt. Zur Feststellung der Verantwortlichkeit für den entstandenen Schaden ist weiter notwendig, daß die Schadenzufügung gegen die Rechtsordnung verstößt, d. h. daß sie widerrechtlich ist.

Die Erläuterung des Begriffes der Widerrechtlichkeit würde über den Rahmen unserer Arbeit hinausgehen; wir verweisen deshalb auf die einschlägige Literatur und übernehmen hier die Ausführungen *Vogts*²⁴⁾: «Rechtswidrig oder widerrechtlich ist jede Verletzung des Rechtes. Damit ein Tun oder Unterlassen als rechtswidrig bezeichnet werden kann, bedarf es nicht unbedingt eines Verstoßes gegen eine Gesetzesvorschrift. Es macht keinen Unterschied aus, ob eine Handlung gegen eine gesetzlich niedergelegte Norm oder gegen eine ungeschriebene Norm, die in unserem Rechtsgefühl und Rechtsbewußtsein lebendig ist, verstößt. Ferner ist es ausgeschlossen, daß von den rechtlich erheblichen Verfehlungen nur die schwereren rechtswidrig wären, nicht aber auch die leichteren. Sei die Verletzung eine solche des subjektiven Rechts oder eines Rechtsgutes oder bloß der guten Sitten; sie ist jedesmal rechtswidrig, denn der Begriff Widerrechtlichkeit ist gänzlich frei von jedem Formerfordernis und umfaßt jeden Verstoß gegen das, was wir seinem Inhalt nach als Recht betrachten».

²³⁾ *Vogt*: a. a. O. S. 14.

²⁴⁾ a. a. O. S. 15.

3. Die Verletzung der Persönlichkeitsrechte .

Die Art. 27 ff. ZGB schützen das Rechtsgut der Persönlichkeit. Doktrin und Rechtsprechung halten zwei Gruppen von Rechten auseinander, die den Schutz der Persönlichkeit im Auge haben: das Recht der Persönlichkeit und die Persönlichkeitsrechte.

Unter dem Recht der Persönlichkeit versteht das Bundesgericht das Recht auf Achtung und Geltung der Persönlichkeit (BGE 32 II 360). «Objekt dieses subjektiven Rechtes ist die Persönlichkeit als solche und in ihren Äußerungen und ihrer Betätigung»²⁵⁾.

«Die einzelnen Persönlichkeitsrechte leiten sich ab aus dem allgemeinen Recht an der Persönlichkeit, sie sind Ausstrahlungen aus einem und demselben Zentrum. Wie weit solche Einzelrechte herauswachsen und sich zu selbständigen Rechten verdichten, entscheidet die Entwicklung»²⁶⁾. Daraus ergibt sich, daß die Aufzählung einzelner Persönlichkeitsrechte niemals eine abschließende sein kann, der Grundsatz des Rechtes an der Persönlichkeit (Art. 28 Abs. 1 ZGB) läßt die Möglichkeit der Schaffung neuer Persönlichkeitsrechte und der Überwachung des Inhaltes der bisherigen Rechte bestehen.

Bei der rechtlichen Beurteilung eines Arbeitskonfliktes stellt sich die Frage, ob und in welchem Maße die Persönlichkeit im Wirtschaftsleben geschützt ist. Aus diesem Grunde haben wir unser Augenmerk auf den Schutz des Rechtsgutes der freien Erwerbstätigkeit zu richten, das im Schutz eines Persönlichkeitsrechtes enthalten ist²⁷⁾. Unter Erwerbstätigkeit verstehen wir mit *Vogt*²⁸⁾ die Äußerung und Betätigung der Persönlichkeit auf dem Gebiete des Wirtschaftslebens. Der Schutz der Erwerbstätigkeit schließt den Schutz der Arbeitskraft in sich ein.

Das Bundesgericht formulierte ein Recht auf freie Erwerbstätigkeit im Jahre 1896 (BGE 22 II 175), kraft dessen der Bedrohte Eingriffe Dritter in die auf den natürlichen Lebensverhältnissen beruhenden Beziehungen seines Geschäftsverkehrs nicht zu dulden

²⁵⁾ *Vogt*: a. a. O. S. 25.

²⁶⁾ *ebenda*.

²⁷⁾ Oder das «Recht auf Achtung und Geltung im wirtschaftlichen, im geschäftlichen Verkehr», als eine Seite des «Individualrechtes auf Achtung und Geltung der Persönlichkeit»; in diesem Sinne *Schweingruber*: Die wirtschaftlich schwächere Vertragspartei, insbesondere nach den allgemeinen Bestimmungen des OR; Abh. 3 Schweiz. Recht, Bern 1930, S. 131.

²⁸⁾ a. a. O. S. 29.

brauche. Die rigorose Anwendung dieses Urteils auf das Wirtschaftsleben würde jeglicher Kampf im heutigen Wirtschaftssystem verunmöglichen. Das Bundesgericht gab sich 10 Jahre später von der Tragweite eines derart weitgehenden Schutzes der wirtschaftlichen Persönlichkeit Rechenschaft und revidierte seine Anschauung²⁹⁾: «Wenn nun auch jene Annahme (BGE 22 II 175) eines Individualrechtes auf freie Ausübung des Gewerbes in dem in jenem Entscheide entwickelten Sinne zu weit geht, so ist doch daran festzuhalten, daß ein Individualrecht auf Achtung und Geltung der Persönlichkeit anzuerkennen ist, das jeder Person — der juristischen wie der natürlichen — zukommt und die Grundlage des Nebeneinanderlebens der Menschen in der Rechtsordnung bildet; und eine der Seiten dieser Achtung und Geltung ist die Achtung und Geltung im wirtschaftlichen, im Geschäftsverkehr. Existiert aber ein solches Recht, so sind gewiß auch Verletzungen desselben denkbar. Eine Verletzung kann bei einem Gewerbetreibenden namentlich darin liegen, daß dessen wirtschaftliche Existenz durch direkten Angriff bedroht wird mit Hilfe von Mitteln, die an sich geeignet sind, die Vernichtung jener Existenz herbeizuführen. Allerdings ist bei der geltenden Rechts- und Wirtschaftsordnung, die im gewerblichen Leben das freie Spiel der Kräfte zur Grundlage hat, die Schädigung des Andern durch Konkurrenz an sich erlaubt. Aber diese Schädigung darf nicht ausgehen auf eine direkte Vernichtung der wirtschaftlichen Persönlichkeit des Andern und nicht bewirkt sein durch Mittel, die einen direkten Angriff gegen deren Achtung und Geltung im gewerblichen Verkehr bedeuten und an sich geeignet sind, diese wirtschaftliche Persönlichkeit zu vernichten».

Gegen diesen Schutz des Rechtes auf freie wirtschaftliche Betätigung bezog *Miller*³⁰⁾ Stellung: «Die BV gewährleistet dem Bürger allerdings die Handels- und Gewerbefreiheit. Allein diese Gewährleistung bezieht sich nur auf das Verhältnis zwischen Rechtssubjekt und öffentlicher Gewalt. Die Privatrechtsordnung kümmert sich überhaupt nicht um die wirtschaftliche Betätigungsmöglichkeit des einzelnen, es gibt kein Recht an sich, zu arbeiten, sich wirtschaftlich zu betätigen. ... die Leugnung eines Privatrechts auf

²⁹⁾ BGE 32 II 360.

³⁰⁾ Der Boykott nach schweizerischem Zivilrecht; in Zeitschrift für Schweizerisches Recht, Neue Folge, 46. Bd., Heft 3, S. 206a/207a.

wirtschaftliche Tätigkeit überhaupt hat natürlich zur Folge, daß ein solches Recht auch mit Einschränkungen nicht geschützt werden kann».

Zu dieser Anschauung scheint sich das Bundesgericht gemäß späteren Entscheiden ebenfalls zu bekennen:

BGE 51 II 529: «Auch die Verdrängung ist, wie der Boykott, an sich nicht widerrechtlich, weil kein gesetzlich gewährleistetes Individualrecht auf ungestörte Betätigung der Arbeitskraft besteht».

BGE 62 II 105: «Nach der früheren Praxis des Bundesgerichtes wurde ein Boykott, der auf die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz des Betroffenen abzielte oder doch zufolge der angewandten Mittel geeignet war, dieses Resultat herbeizuführen, unter allen Umständen als widerrechtlich betrachtet, da die wirtschaftliche Existenz des Einzelnen, sein Recht auf Betätigung der wirtschaftlichen Persönlichkeit höher einzuschätzen sei als irgendwelche an sich ebenfalls berechnigte Berufsinteressen einer Standesorganisation (BGE 40 II 619). In der neueren Rechtsprechung wurde dagegen die Frage der Zulässigkeit des Boykotts nicht so sehr unter dem Gesichtspunkt der Verletzung der wirtschaftlichen Persönlichkeit, als vielmehr unter demjenigen des Verstoßes gegen die guten Sitten beurteilt...».

4. Unerlaubte Zwecke der Arbeitskonflikte

a) Die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz

Die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz wird zur Hauptsache durch den Boykott als Methode im Wirtschaftskampf angestrebt. Nach der früheren Praxis des Bundesgerichtes wurde ein Arbeitskampf, der auf die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz des Betroffenen abzielte, oder der geeignet war, zufolge der angewandten Mittel dieses Ziel herbeizuführen, unter allen Umständen als widerrechtlich betrachtet (vgl. z. B. BGE 32 II 360, 40 II 619). Dabei erschien es als unerheblich, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht. Zur Widerrechtlichkeit eines Kampfes genügte es, daß die Existenzvernichtung des Gegners angestrebt worden war.

Die Entscheidung der Frage, ob in einem konkreten Fall der

Kampf die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz zum Zwecke hat und ob die angewendeten Mittel geeignet sind, diesen Zweck zu erreichen, bereitet aber stets große Schwierigkeit. Die Widerrechtlichkeit des Kampfes wäre gegeben, wenn der Zweck bereits erreicht, d. h. der angegriffenen Partei jede wirtschaftliche Tätigkeit verunmöglicht worden wäre. Im allgemeinen wird aber die angegriffene Partei nicht solange warten, bis sie wirtschaftlich vernichtet ist, sondern schon vorher den Rechtsweg beschreiten. In diesem Falle obliegt der Entscheid dem Richter, ob die Weiterführung des Kampfes zur Vernichtung der wirtschaftlichen Persönlichkeit der einen Partei geführt hätte.

Bei der Beurteilung solcher Konflikte ist das Bundesgericht immer vorsichtig vorgegangen; nur selten ließ es sich von der Annahme leiten, der Kampf hätte die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz des Angegriffenen zur Folge gehabt. Eine Erschwerung der Beurteilung bringt der Umstand mit, daß der Eintritt des wirtschaftlichen Ruins von dem der angegriffenen Partei zur Verfügung stehenden Umfang an Geld- und Warenreserven abhängt. Sind diese Reserven groß, so wird die Anwendung aller Mittel nicht zum gewünschten Ziel führen können, der Kampf kann in diesem Falle nicht als widerrechtlich erklärt werden. Sind dagegen die Reserven klein, so wird der Zweck des Kampfes nach Einsatz unbedeutender Mittel erreicht sein. Ein solcher Kampf wäre daher widerrechtlich.

Es ist aber nicht billig, eine gleiche Handlung verschieden zu beurteilen, wenn sie einmal gegen einen wirtschaftlich Starken, das andere Mal gegen einen wirtschaftlich Schwachen gerichtet ist (vgl. BGE 32 II 360 mit BGE 33 II 106).

In der neueren Rechtsprechung beurteilt das Bundesgericht die Frage der Zulässigkeit eines Arbeitskampfes unter dem Gesichtspunkt des Verstoßes gegen die guten Sitten, was dazu führt, «daß unter Umständen auch die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz eines andern als schutzwürdiger Zweck und zweckmäßiges Mittel zur Erreichung eines erlaubten Zieles betrachtet werden kann» (BGE 62 II 105 gleich BGE 54 II 174). Die Unzulässigkeit des Boykotts wird nach der Rechtsprechung dann als gegeben angesehen, «wenn der mit ihm verfolgte Zweck oder die angewendeten Mittel rechtswidrig sind oder gegen die guten Sitten verstoßen, oder wenn zwischen dem erstrebten Vorteil und dem Schaden, den

der von der Maßnahme Betroffene erleidet, ein offenkundiges Mißverhältnis besteht» (BGE 73 II 76 und BGE 69 II 82).

b) Rache und Schikane

«In Theorie und Praxis werden Rache und Schikane einmütig als schlechthin rechtswidrige Kampfzwecke anerkannt»³¹⁾. Sie verstoßen gegen die guten Sitten. *Hofstetter*³²⁾ führt als Beispiel einer Schikane den in einem Entscheid des Obergerichtes des Kantons Baselland von 1908 beurteilten Fall an: Nachdem es zwischen einem Wirt und einem Schlosser wegen einer Kellnerin zum Streit gekommen war, veranlaßte der Schlosser den Grütliverein, bei seinen Mitgliedern dahin zu wirken, daß die Wirtschaft gemieden werde. Das Bezirksgericht Arlesheim verurteilte den Schlosser wegen Kreditschädigung nach Art. 50 OR (alt) zum Schadenersatz. Das Obergericht bestätigte dieses Urteil.

c) Durchsetzung einer rechtswidrigen oder vertragswidrigen Forderung

Die alte Rechtsprechung des Bundesgerichtes bezeichnete Kampfhandlungen zur Durchsetzung der Einhaltung von Verträgen als erlaubte (BGE 36 II 246). Nach der neueren Rechtsprechung geht es nicht an, daß Streitigkeiten, die auf dem Prozeßwege zur Entscheidung gebracht werden können, durch eigenmächtige Handlungen zur Austragung gelangen (BGE 44 II 480). Die neueste Rechtsprechung hat diese Linie weiter verfolgt (BGE 69 II 84)³³⁾ *Vogt*³⁴⁾ geht noch einen Schritt weiter und lehnt solche wirtschaftliche Kämpfe als rechtswidrig ab, die die Durchsetzung von Verbindlichkeiten, die von Rechts wegen anzuerkennen sind, zum Ziele haben. Da die Ausschaltung aller Willkür ein staatliches Prinzip darstellt, muß der Staat darauf bedacht sein, eine Umgehung der Rechtspflege zu verunmöglichen.

Immer verworfen hat das Bundesgericht solche Kampfhandlungen, die dem Zweck der Durchsetzung rechtswidriger oder ver-

³¹⁾ *Vogt*: a. a. O. S. 125.

³²⁾ a. a. O. S. 82.

³³⁾ Vgl. darüber *Schweingruber*: Das Arbeitsrecht der Schweiz, Zürich 1946, S. 86.

³⁴⁾ a. a. O. S. 117.

tragswidriger Forderungen dienen, indem es sie als widerrechtlich erachtet. Durch den Kampf will sich der Angreifer Vorteile erzwingen, die das Recht ihm nicht zubilligt.

d) Die Strafe

Die Strafe ist des Staates. Dieser Grundsatz des heutigen Rechts läßt keinen Zweifel darüber aufkommen, daß die private Strafe an sich rechtswidrig ist. Obschon dieses Prinzip in der Theorie mit dem Zugeständnis von Konzessionen (Konventionalstrafen, Antragsdelikte) vertreten werden kann und daraus folgt, daß der Strafboykott unzulässig sein muß, lehrt die Praxis, daß daran gerüttelt werden kann. *Vogt*³⁵⁾ veranschaulicht dies an einem drastischen Beispiel: «Ein Gasthaus, dessen Wirt Kinder geschändet hat, wird boykottiert». Die gegenteilige Meinung besagt, daß die Boykottierung nicht widerrechtlich sei, weil ihr kein unsittlicher Zweck innewohne. *Vogt* stellt diesen beiden Meinungen eine eigene Lösung entgegen. Er hält am Grundsatz fest, daß nur der Staat Strafe verhängen kann. «Der Staat hat wie an der zivilen Rechtspflege so auch an der Strafe ein Privileg. Unstatthaft ist daher die Annahme dieses staatlichen Hoheitsrechtes durch einzelne Private oder private Verbände». «Es ist rechtswidrig, auf ein strafwürdiges Vergehen hin von privater Seite aus eine Strafe durchzuführen, aber erlaubt ist eine natürliche spontane Reaktion der durch die Tat mitberührten sozialen Kreise». Die Schwierigkeit liegt aber darin, im einzelnen Fall die Grenze zwischen der spontanen Reaktion und der organisierten Strafe zu ziehen.

e) Politische Zwecke

Zur Durchsetzung politischer Zwecke wird in steigendem Maße die Form des Wirtschaftskampfes gewählt. (Wir sprechen hier nicht von Arbeitskampf, da wir die politischen Kämpfe auf dem Gebiete des Wirtschaftslebens nicht zu den Arbeitskämpfen zählen.) Wir halten gemäß den Zielen der politischen Kämpfe zwei Arten derselben auseinander: Kämpfe, die gegen die Staatsgewalt gerichtet sind und Kämpfe, die eine bestimmte politische Beeinflussung der einzelnen Individuen zum Ziele haben.

Über die Widerrechtlichkeit der politischen Wirtschaftskämpfe

³⁵⁾ a. a. O. S. 119.

gegen die Staatsgewalt haben wir nicht viele Worte zu verlieren. Nach Art. 56 BV haben die Bürger das Recht, «Vereine zu bilden, sofern solche weder in ihrem Zweck, noch in den dafür bestimmten Mitteln rechtswidrig oder staatsgefährlich sind». Eine Vereinigung ist staatsgefährlich, wenn ihr Ziel in einer Änderung der Rechtsordnung durch verfassungswidrige Form besteht, oder wenn ein begründeter Anlaß vorhanden ist, der eine Störung der Rechtsordnung voraussehen läßt. Wirtschaftskämpfe gegen die Staatsgewalt streben eine nicht verfassungsmäßige Änderung der Rechtsordnung an. Organisationen, die gegen die bestehende Rechtsordnung Handlungen vornehmen, sind rechtswidrig und somit sind auch ihre Handlungen unerlaubt.

Wirtschaftskämpfe mit dem Ziel der politischen Beeinflussung des Gegners stellen eine Verletzung der persönlichen Freiheit des Menschen dar. Im wirtschaftlichen Kampf wird das Rechtsgut der Freiheit dann in widerrechtlicher Weise verletzt, «wenn durch denselben der Beitritt zu einer Organisation oder Koalition oder das Wegbleiben von solchen erzwungen werden soll³⁶⁾; ferner wenn dadurch die Betätigung der politischen Gesinnung, wie z. B. die Stimmabgabe bei einer Wahl oder Abstimmung, in gewisser Richtung herbeigeführt oder gehindert werden soll»³⁷⁾. Die Verletzung des Rechts auf Erwerbstätigkeit tritt vor dem Angriff auf die persönliche Freiheit des Menschen zurück. Die politische Beeinflussung durch wirtschaftliche Macht ist eine rechtswidrige Freiheitsverletzung. Das angedrohte Übel und die erzwungene Handlung sind durch keinen innern Zusammenhang miteinander verbunden. Rechtlich gesehen sind daher die Wirtschaftskämpfe mit dem Zweck der Beeinflussung der politischen Gesinnung absolut rechtswidrig.

5. Unerlaubte Mittel im Arbeitskonflikt

a) Unwahre Behauptungen

Die Bekanntgabe eines Arbeitskonfliktes — sie erfolgt durch Zeitungsnotizen, Flugblätter, Plakate, oder verbreitet sich von

³⁶⁾ Gemeint ist hier der Beitritt zu einer «politischen» Organisation oder Koalition, was vom Problem des Anschlusszwanges bei einem GAV zu unterscheiden ist.

³⁷⁾ Vogt: a. a. O. S. 37.

Mund zu Mund — enthält in der Regel die Gründe, die zum Konflikt führten. Entsprechen die angeführten Behauptungen nicht den Tatsachen oder wird durch ihre ungenaue Wiedergabe dem Angegriffenen ein Schaden zugefügt, so sehen wir uns einer unerlaubten Handlung gegenüber, die den ganzen Konflikt unerlaubt werden läßt, wenn auch das angestrebte Ziel an sich erlaubt gewesen wäre. Ein Urteil des Bundesgerichtes (BGE 48 II 324) besagt, daß die ungenaue Darstellung der Tatsachen, die zum Konflikt geführt haben, eine unerlaubte Handlung darstelle. Ein weiterer Entscheid (BGE 41 II 439) lautet dahin, daß ein Boykott an und für sich unerlaubt werde, wenn in seinem Verlauf lügenhafte oder nicht bewiesene Anschuldigungen gegenüber dem Boykottierten verbreitet werden, die als offenkundige Verletzung seiner persönlichen und wirtschaftlichen Ehrenhaftigkeit zu betrachten sind ³⁸⁾.

b) Die Disproportionalität der Mittel zum Zweck

Ein Prinzip unseres Rechtes besteht darin, daß der Einzelne die Interessen eines andern nur soweit verletzen soll, als dies zur Ausübung seiner Rechte notwendig ist ³⁹⁾. Dieses Prinzip ist in Art. 2 Abs. 1 ZGB verankert. Häufig wird nun im Arbeitskampf das dem Zweck entsprechende Maß der angewandten Mittel offensichtlich überschritten und der Arbeitskampf wird aus diesem Grunde widerrechtlich. *Vogt* ⁴⁰⁾ führt das folgende Beispiel für die Überschreitung der zulässigen Intensität der Mittel an: «Was die Intensität anbelangt, so ist es beispielsweise wohl zulässig, beim Boykott einer Seifenfabrik oder einer Bierbrauerei das Publikum aufzufordern, die in diesen Betrieben hergestellten Waren nicht mehr zu kaufen. Unstatthaft ist es aber, zu proklamieren, man solle Kleinverkäufern, welche diese Waren führen, überhaupt nichts mehr abkaufen, also auch nicht von denjenigen Waren, welche gar nicht dem Boykott unterliegen. Darin läge eine rechtswidrige Überspannung des Kampfes, denn er erfährt dadurch eine Ausdehnung, die seinem eigenen Zweck nicht mehr entspricht». Im besonderen unzulässig ist die Führung eines Arbeitskampfes mit Mitteln, die dazu angeordnet sind, die wirtschaftliche Existenz des Gegners zu vernichten (vgl. S. 33).

³⁸⁾ zit. bei *Vodoz* a. a. O. S. 75.

³⁹⁾ *Vodoz*: a. a. O. S. 75.

⁴⁰⁾ a. a. O. S. 135.

c) Der Vertragsbruch

Vertragsbruch liegt vor, wenn ein Arbeitskampf (Streik, Aussperrung) ohne Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen ausgelöst wird. Vorbehalten bleibt die Auflösung der Dienstverträge aus wichtigen Gründen (Art. 352 OR). Die Nichtgewährung gestellter Forderungen durch den Vertragskontrahenten kann nun aber nicht als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages anerkannt werden, da Art. 352 Al. 2 OR als wichtigen Grund nur den anerkennt, «bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Verhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann». Die ohne Einhaltung der dienstvertraglichen Kündigungsfristen ausgelösten Arbeitskämpfe stellen demzufolge eine Verletzung des Arbeitsvertrages dar und es erwachsen den Schuldigen die in den Art. 97 ff. OR vorgesehenen Rechtsfolgen für Nichterfüllung von Verträgen. Der Gläubiger aus dem Vertrag (der Dienstherr) kann gegenüber dem Vertragsschuldner (dem Dienstpflichtigen) Schadenersatz geltend machen. Die Realisierung des durch den Richter zugesprochenen Schadenersatzes kann allenfalls durch Verrechnung mit dem rückständigen Lohn oder Inanspruchnahme des «Décompte» erfolgen. Im Fabrikgesetz hat der Gesetzgeber die zivilrechtlichen Wirkungen einer Arbeitsvertragsverletzung in einer schematischen Regel ausgedrückt. Art. 26 Al. 1 FG bestimmt: «Wird das Dienstverhältnis in vertrags- oder gesetzwidriger Weise gelöst, so hat der Fabrikinhaber, wenn er der schuldige Teil ist, dem Arbeiter als Schadenersatz einen Betrag, der dem Lohne von sechs Tagen gleichkommt, zu bezahlen; ist der Arbeiter der schuldige Teil, so hat er von seinem Lohnguthaben dem Fabrikinhaber den Lohnbetrag von drei Tagen zu überlassen oder ihm einen entsprechenden Betrag zu bezahlen».

Jedoch nur in seltenen Fällen hatten die Gerichte über Klagen zu entscheiden, die wegen Bruch des Dienstverhältnisses durch einen Vertragskontrahenten anlässlich eines Streiks angestrengt wurden. Das erste bundesgerichtliche Urteil stammt aus dem Jahre 1890 (BGE 16 S. 617): Streikende Arbeitnehmer wurden vom Arbeitgeber unterrichtet, daß sie nicht mehr eingestellt würden. Die Genfer Conseils de Prud'hommes hatten den Arbeitnehmern wegen Nichtwiedereinstellung einen Schadenersatz zugesprochen. Dieses Urteil wurde vom Bundesgericht mit der Begründung aufgehoben,

daß es die Meinung der Vorinstanz nicht teile, ein Streik schade dem Dienstvertrag nicht und deshalb müßten die Kündigungsfristen nicht eingehalten werden. Dieser Grundsatz der Unantastbarkeit der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen durch Arbeitskämpfe wurde vom Bundesgericht beibehalten.

Ein Urteil vom Jahr 1919 betrifft einen eigenartigen Tatbestand (BGE 45 I 335): Als einer der verurteilten Leiter des Generalstreiks vom November 1918 zur Verbüßung der Strafe Bern verlassen mußte, organisierte die bernische Arbeiterunion eine Sympathiekundgebung. Die Arbeitnehmer einer Fabrik in Bümpliz ersuchten den Arbeitgeber um Erlaubnis zur Teilnahme an der Kundgebung, was verweigert wurde. Trotzdem stellten die Arbeitnehmer die Arbeit ein. Als sie sich am Nachmittag wieder zur Arbeit einfinden wollten, wurden sie ausbezahlt und bis zum folgenden Tag ausgesperrt. Einer der Arbeitnehmer forderte vor dem Schiedsgericht eine Entschädigung, die er zugestanden erhielt. Der Rekurs der Arbeitgeber wurde vom Bundesgericht zurückgewiesen. Dieses nahm an, daß das Verlassen der Arbeit gegen den ausdrücklichen Willen der Arbeitgeber keine Insubordination darstelle. In der Regel bilde nur die eigenmächtige und wiederholte Verweigerung der Arbeit Grund zur sofortigen Aufhebung des Dienstvertrages. Der Tatbestand sei kein Grund zur Aufhebung des Dienstvertrages (Aussperrung) nach Art. 352 OR.

Auf weitere Erörterungen über den Einfluß eines Arbeitskampfes auf die einzelnen Dienstvertragsverhältnisse möchten wir verzichten.

B. Das Streikverbot im Beamtenrecht:

«Die Beziehungen zwischen dem Staat und seinen Beamten... sind nach der herrschenden Lehre und Praxis nicht diejenigen eines beliebigen Arbeitgebers und Arbeitnehmers und werden infolgedessen nicht von den allgemeinen zivilrechtlichen Normen über den Dienstvertrag beherrscht, sondern... von denjenigen des öffentlichen Rechts»⁴¹⁾. Beim Abschluß eines Dienstvertrages und wäh-

⁴¹⁾ Studhalter: Der Beamtenstreik nach schweizerischem Recht, Diss. Bern 1925, S. 33.

rend der Dauer des Dienstverhältnisses stehen sich zwei gleichberechtigte Parteien gegenüber (als Rechtssubjekte des Privatrechts): der Dienstherr und der Dienstpflichtige. Beim öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zwischen dem Staate und dem Beamten haben wir es nicht mit gleichberechtigten Parteien zu tun: das durch den Staat vertretene öffentliche Interesse steht im Range über den persönlichen Interessen des Beamten. Es liegt z. B. in der Natur der Stellung des Beamten, daß er gegenüber dem Staate eine besondere qualifizierte Treuepflicht hat, die der Treuepflicht des Soldaten gegenüber seinem Lande gleichgesetzt werden kann.

In der Rechtslehre nimmt die Frage der Zulässigkeit des Beamtenstreiks einen breiten Raum ein. Als Befürworter der Zulässigkeit des Beamtenstreiks zitiert *Groh* ⁴²⁾ Winters und Bahr, welche Koalitionsrecht und Streikrecht identifizieren, und Giese, nach dem jedem Beruf, und damit auch dem Beamtentum das Streikrecht gegeben ist. Das Bestehen eines Streikrechtes der Beamten haben abgelehnt: Damm: der Beamtenstreik ist wegen der verfassungsrechtlichen Unmöglichkeit, den Beamten ein solches Recht zu gewähren, unzulässig. Der Beamtenstreik widerspricht dem traditionellen besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Staat und Beamten; Allekotte: der Beamtenstreik ist unvereinbar mit den wohl-erworbenen Rechten des Beamten auf lebenslängliche Anstellung und Pensionsanspruch; Anschütz: die Arbeitsverweigerung der Beamten widerspricht den Grundsätzen des Beamtenrechtes. Nach *Groh* selbst ist der einzige erlaubte Beamtenstreik der «nationale Streik», d. h. der Streik gegen einen fremden Staat aus nationalen Gründen. Dieser Streik verletzt die Pflichten nicht, die dem Beamten gegenüber dem Staat obliegen, da anzunehmen ist, daß der Staat in einem solchen Falle den Beamten von seiner Pflicht befreit; es liegt weder Gehorsamsverweigerung noch ein Treuebruch vor.

Das frühere Bundesbeamtenrecht enthielt keine Spezialbestimmungen, die den Streik ausdrücklich verboten. «Es wäre aber falsch, daraus auf Straflosigkeit oder gar auf ein Recht auf Streik nach dem strafrechtlichen Grundsatz «keine Strafe ohne vorherige gesetzliche Androhung» zu schließen»; dieser Grundsatz findet keine Anwendung auf Disziplinarvergehen, zu denen auch der Beamtenstreik gezählt wird ⁴³⁾. Bei einem Streik der Bundes-

⁴²⁾ Koalitionsrecht, Mannheim 1933, S. 70.

⁴³⁾ *Studhalter*: a. a. O. S. 48.

beamten konnte gemäß Art. 37 des Verantwortlichkeitsgesetzes wegen offenbarer Pflichtversäumnis Verweis, Buße bis zu Fr. 75.—, Suspension und Entlassung verfügt werden. Welche Art von Disziplinarstrafe gegen den Beamten ausgesprochen wird, hängt von der Schwere der Pflichtversäumnis beim Streik ab.

Ausdrückliche Strafbestimmungen gegen Beamtenstreiks sind in der Schweiz selten zu finden. So enthielt das Bundesbeamtenrecht bis zum Jahre 1918 keine ausdrücklichen Strafbestimmungen gegen streikende Beamte. «Anlässlich des Generalstreikes vom Jahre 1918 sah sich der Bundesrat auf Grund der außerordentlichen Vollmachten zum Erlass einer Verordnung gezwungen, die in Art. 2 bestimmte, daß Beamte, Angestellte und Arbeiter der Bundesverwaltung mit Einschluß der Nationalbank, die an einer Arbeitseinstellung teilnehmen, mit Gefängnis bis zu einem Jahre oder mit Buße bis Fr. 1000.— bestraft werden»⁴⁴⁾. Diese Verordnung wurde 1922 wieder aufgehoben. Die im Jahre 1922 vom Volk abgelehnte «Lex Häberlin» sah eine ausdrückliche Strafbestimmung gegen Streiks des Bundespersonals vor.

Im geltenden Beamtenrecht des Bundes⁴⁵⁾ wird die Kampffreiheit der Beamten ausdrücklich aufgehoben, jedoch unter Verzicht auf Strafbestimmungen.

Art. 13 Al. 2 des genannten Gesetzes: «Immerhin ist es dem Beamten untersagt, einer Vereinigung anzugehören, die den Streik von Beamten vorsieht oder anwendet oder die sonstwie in ihren Zwecken oder in den dafür bestimmten Mitteln rechtswidrig oder staatsgefährlich ist. Für die Anwendung dieser Bestimmung ist ausschließlich der Bundesrat zuständig».

Art. 23. 1. «Der Beamte darf weder selbst in Streik treten noch andere Beamten dazu veranlassen.

2. Vereine und Genossenschaften dürfen den Beamten wegen Nichtteilnahme an einem Streik weder als Mitglied ausschließen noch ihm einen wirtschaftlichen Nachteil zufügen.

3. Diesem Verbote zuwiderlaufende Abreden, Statutenbestimmungen oder Anordnungen von Vereinen und Genossenschaften sind nichtig».

In das neue schweizerische StGB wurde eine Be-

⁴⁴⁾ Studhalter: a. a. O. S. 54.

⁴⁵⁾ BG über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten, vom 30. Juni 1927.

stimmung aufgenommen, die auf bestimmte Beamtengruppen Anwendung finden kann. Strafbar sind danach solche Streiks, die von Beamten durchgeführt werden, welche in der Allgemeinheit dienenden Betrieben beschäftigt sind. Art. 239 AL 1 StGB über die Störung von Betrieben, die der Allgemeinheit dienen: «Wer vorsätzlich den Betrieb einer öffentlichen Verkehrsanstalt, namentlich den Eisenbahn-, Post-, Telegraphen- oder Telephonbetrieb hindert, stört oder gefährdet, wer vorsätzlich den Betrieb einer zur allgemeinen Versorgung mit Wasser, Licht, Kraft, oder Wärme dienenden Anstalt oder Anlage hindert, stört oder gefährdet, wird mit Gefängnis bestraft».

Für den aus einem Beamtenstreik entstandenen Schaden haftet der Beamte nicht nach dem OR, sondern nach dem öffentlichen Recht, d. h. nach dem Verantwortlichkeitsgesetz. Hat sich der Beamte eine rechtswidrige Handlung oder Unterlassung zuschulden kommen lassen, ist aus dieser Handlung oder Unterlassung ein Schaden entstanden und fällt dem Beamten ein vorsätzliches Verschulden zur Last, so sind alle Voraussetzungen gegeben, gemäß denen die streikenden Beamten für den entstandenen Schaden belangt werden können. Neben der Belangung des Beamten durch eine Zivilklage, kann der Bund den Schadenersatz mit dem Gehalt des Beamten verrechnen ⁴⁶⁾.

Von den kantonalen Gesetzgebungen ist diejenige des Kantons Bern die einzige, die bei einem Streik der Beamten besondere Disziplinarstrafbestimmungen vorsieht (Art. 4 AL 2 des Dekretes betr. die Besoldungen der Beamten, Angestellten und Arbeiter des Staates Bern, vom 5. April 1922: «Die Teilnahme an einer Arbeitseinstellung gilt als Verletzung der Dienstpflicht».) In den übrigen Kantonen wird der Streik als Dienstpflichtverletzung betrachtet und nach den allgemeinen Disziplinarvorschriften gehandelt.

Eine ausdrückliche Strafandrohung als Folge eines Beamtenstreiks enthält nur das Strafgesetzbuch des Kantons Zürich. Art. 224 des genannten Gesetzes bestimmt, daß Angestellte und Arbeiter gewerblicher und industrieller Betriebe des Staates oder der Gemeinden, die vorsätzlich und rechtswidrig ihrer Dienstpflicht zuwiderhandeln, indem sie die Dienstleistung plötzlich einstellen, mit Gefängnis oder Buße bis zu Fr. 1000.— bestraft werden.

⁴⁶⁾ Studhalter: a. a. O. S. 60—63.

C. Strafrecht

«Das Strafrecht bezweckt in seiner Eigenschaft als Schutzordnung den Schutz der Lebensinteressen der Gemeinschaft gegen gefährdende oder verletzende Angriffe durch Rechtszwang»⁴⁷⁾. Fragen wir nun nach den strafrechtlichen Folgen einer im Arbeitskampf auftretenden Handlung (der Arbeitskonflikt an sich hat im schweizerischen StGB keine Behandlung erfahren), so müssen wir untersuchen, ob ein Angriff auf die «Lebensinteressen der Gemeinschaft» stattgefunden hat. Nach dem Grundsatz «nulla poena sine lege» ist eine Handlung nur dann strafbar, wenn das Gesetz die Vornahme dieser Handlung mit Strafe bedroht; wir haben uns daher ausschließlich an die vorhandene Gesetzgebung zu halten.

Wir verzichten darauf, hier die einzelnen vom StGB geahndeten deliktischen Handlungen, welche anlässlich eines Arbeitskampfes vorkommen können, näher zu untersuchen und begnügen uns mit einer Aufzählung, die wir der Arbeit von *Stein*⁴⁸⁾ entnehmen:

Die Störung von Betrieben, die der Allgemeinheit dienen, kann ausgehen von einer Person oder Personengruppe, die über den Betrieb verfügen dürfen, einer Personengruppe, die im Betrieb beschäftigt ist, oder durch eine Gruppe von Dritten.

Die Nötigung, d. h. die Ausübung eines vorsätzlichen widerrechtlichen Zwanges zu einem Handeln, Dulden oder Unterlassen durch Gewalt und Drohung, ist strafbar.

Die Drohung muß, um unter das Strafrecht zu fallen, den Bedrohten in Angst und Schrecken versetzen. Objekt der Drohung ist die Androhung eines Nachteils.

Die Erpressung erstrebt einen widerrechtlichen Vermögensvorteil auf Kosten anderer Personen.

Im Hausfriedensbruch wird die Verfügungsbefugnis des Hausrechtinhabers verletzt.

Die Ehrverletzung ist ein wegen der bei Arbeitskämpfen vorherrschenden Spannung häufig auftretendes Delikt.

Die Sabotage ist in jedem Falle strafbar als Sachbeschädigung oder Sachentziehung.

Der Landfriedensbruch ist ein Kollektivverbrechen und besteht

⁴⁷⁾ *Hofstetter*: a. a. O. S. 27/28.

⁴⁸⁾ Die Beurteilung des Streikenden nach schweizerischem Strafgesetzbuch, Diss. Basel 1945.

in der gemeinsamen Vornahme von rechtswidrigen Gewalttätigkeiten gegen den Staat, eine Person oder eine Sache.

Die Schreckung der Bevölkerung muß zu ihrer Strafbarkeit eine schwere Störung des öffentlichen Friedens zur Folge haben.

Die Anwendung von Gewalt und Drohung gegen Behörden und Beamte kommt in einem Streik öfters vor. Dieses Delikt ist nur strafbar, wenn beim Angreifer (Behörden, Beamten) nicht Nötigung, beim Angegriffenen (Konfliktpartei) nicht Notwehr vorliegt.

Der Aufruhr ist eine Widersetzlichkeit gegen spezielle Äußerungen des Staatswillens durch eine Masse.

Das Militärstrafgesetz ahndet jene Handlungen in einem Arbeitskonflikt, die sich direkt oder indirekt gegen Unternehmungen des Heeres während der Zeit von Truppenaufgeboten richten.

D. Gesetzgebung über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenfürsorge

Der Staat nimmt gegenüber den Arbeitskonflikten in der Privatwirtschaft eine streng neutrale Haltung ein, sofern von der gesetzlichen Befugnis zur Schlichtung (s. S. 56 ff.) abgesehen wird. Er soll weder direkt noch indirekt zu Gunsten oder zu Ungunsten der einen oder der andern Konfliktpartei sich auswirkende Maßnahmen ergreifen.

In den 80-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts — also relativ früh — wurden in der Schweiz von den Kantonen Arbeitsnachweise gegründet. Ein eidgenössisches Gesetz aus dem Jahre 1924 verpflichtet die Kantone zur Einrichtung öffentlicher, paritätischer, unentgeltlicher Nachweise, deren Oberleitung sich der Bund vorbehält. Diese Arbeitsnachweise vermitteln nach Ausbruch von Kampfhandlungen weiter, wobei aber den vorsprechenden Arbeitnehmern das Vorhandensein eines Arbeitskampfes nicht verheimlicht werden darf⁴⁹⁾. Die Arbeitgeber betrachten sich

⁴⁹⁾ Art. 2 und 3 des Bundesbeschlusses betreffend die Förderung des Arbeitsnachweises durch den Bund, vom 29. Oktober 1909; Art. 4 d der Verordnung über den öffentlichen Arbeitsnachweis vom 11. November 1924: «In Fällen von Arbeitseinstellungen, Sperren und Aussperrungen ist der Arbeitsnachweis fortzusetzen; jedoch ist den Personen, die ihn beanspruchen, in geeigneter Weise von jener Tatsache Kenntnis zu geben.»

in der Anzeige von Arbeitersperren benachteiligt, da sie nach Verhängung einer Sperre den Zuzug neuer Arbeitskräfte dringend benötigen⁵⁰⁾. Die Anzeige der Sperre darf nicht mit dem «Fernhalten des Zuzuges» verwechselt werden. Indem die Arbeitsämter in orientierender Weise auf den Ausbruch einer Sperre aufmerksam machen, stellen sie es dem Arbeitnehmer anheim, ob er am gesperrten Arbeitsplatz Arbeit annehmen wolle. Der Arbeitsnachweis kümmert sich nicht um die schwarzen Listen (vgl. S. 107). Es ist seine Pflicht, auch solche Arbeitnehmer zu vermitteln, die auf den schwarzen Listen der Arbeitgeber figurieren.

Bei der Arbeitslosenfürsorge treten die staatlichen Hilfeleistungsmaßnahmen und die Interessen der Parteien des Arbeitskonfliktes miteinander in Konkurrenz. Die neueren gesetzgeberischen Erlasse auf dem Gebiete der Arbeitslosenfürsorge, von denen uns einige als Beispiele dienen, zeugen für die Bestrebungen des Staates, außerhalb der Konfliktsphäre zu bleiben.

Die «Verordnung C über die Krisenunterstützung für Arbeitslose» vom 23. Oktober 1933 schließt in ihrem Art. 4 die Bezugsberechtigung von Unterstützungsgeldern in verschiedenen Fällen aus. Al. 2 des genannten Artikels lautet: «Ist die Arbeitslosigkeit die Folge von kollektiven Arbeitskonflikten, so darf für die Dauer des Konfliktes und die folgenden 30 Tage kein Taggeld ausgerichtet werden. In Fällen, wo die Arbeitslosigkeit durch den Arbeitskonflikt bloß mittelbar verursacht worden ist, kann die Krisenunterstützung mit Zustimmung der kantonalen Aufsichtsbehörde ausnahmsweise ausgerichtet werden, wenn ihre Verweigerung eine unbillige Härte bedeuten würde». Der erste Satz, der die Unterstützung für die zufolge von Arbeitskonflikten eingetretene Arbeitslosigkeit ausschließt, ist auch im «BRB über die Regelung der Arbeitslosenfürsorge während der Kriegskrisenzeit» vom 14. Juli 1942 (Art. 21 Al. 3) und im «BRB über die Nothilfe für Arbeitslose» (Nothilfeordnung) vom 23. Dezember 1942 (Art. 12 Al. 2) enthalten. Die «Ausführungsbestimmungen des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes zum Vollzug des BRB über die Regelung der Arbeitslosenfürsorge während der Kriegskrisenzeit» vom 18. September 1942 nehmen als Gründe der Arbeitslosigkeit Selbstverschulden an, Art. 44 a) «wenn der Versicherte wegen böswilligen oder grobfahrlässigen Verhaltens, wegen Arbeitsverweige-

⁵⁰⁾ Lorenz: Arbeitsämter und Kollektivstreitigkeiten, Bern 1907.

rung oder wegen Verstößen gegen die Arbeitsordnung oder den für ihn geltenden Arbeitsvertrag entlassen wird; b) ...».

Läge bei der Ausrichtung von staatlichen Unterstützungen an in der Folge von Arbeitskämpfen «arbeitslos» gewordene Arbeiter eine Begünstigung der Arbeitnehmerseite vor, so ist auch eine Begünstigung der Arbeitgeberseite durch den Staat denkbar. Um auch diese Eventualität auszuschließen, wird die Zumutbarkeit der Annahme der den Arbeitslosen vom Staate vermittelten Arbeit eingeschränkt.

Art. 45 Al. 2 der «Ausführungsbestimmungen des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes zum Vollzug des BRB über die Regelung der Arbeitslosenfürsorge während der Kriegskrisenzeit» vom 18. September 1942 lautet: «... Arbeit bei einer Firma, bei welcher ein kollektiver Arbeitskonflikt besteht, darf nicht zugemutet werden»; und Art. 9 Al. 1 der «Ausführungsbestimmungen des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes zum Vollzug des BRB vom 23. Dezember 1942 über die Nothilfe für Arbeitslose» vom 30. Dezember 1942: «Die Annahme von Arbeit zu Bedingungen, die mit dem für den Arbeitslosen geltenden GAV in Widerspruch stehen, sowie Arbeit bei einer Firma, bei welcher ein kollektiver Arbeitskonflikt besteht, darf nicht zugemutet werden».

Die dargelegten Bestimmungen über den Ausschluß der Bezugsberechtigung von Arbeitslosenunterstützungen für solche Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit eine Folge von Arbeitskonflikten ist und über die Nichtzumutbarkeit der Annahme von Arbeit in Betrieben, die von einem Arbeitskonflikt betroffen sind, erlauben es dem Staate, die vollständige Neutralität in Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu bewahren.

E. Gesetzgebung über die Schlichtung von Arbeitskonflikten

1. Das Wesen der Schlichtung von Arbeitskonflikten

Die Interessenstreitigkeiten unter den Arbeitskonflikten können nicht auf Grund bestehender Rechtsnormen entschieden werden. Ihre Beilegung hat nach Maßgabe der Machtverhältnisse, der Wirtschaftslage, der Konkurrenzfähigkeit von Gewerbe und Indu-

strie, des Anteils der Arbeitnehmer am Nationalprodukt zu erfolgen. Die Funktion der Wirtschaftsorganisation verlangt die Schaffung von Schlichtungseinrichtungen. Die persönlichen Bindungen zwischen Meister und Gesellen im Zunftwesen wurden durch die technischen Fortschritte und das daraus sich entwickelnde Fabrikssystem zerstört. Die Entwicklung der finanziellen Organisationen, die «seelenlosen Gesellschaften»⁵¹⁾, vertieften und erweiterten die Kluft zwischen Fabrikherr und Arbeitnehmer. Als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen entstanden die Gewerkschaften, die Unternehmerinteressen wurden fortan von den Arbeitgeberverbänden gewahrt. Zur Regelung von Streitigkeiten zwischen diesen Organisationen drängte sich die Einführung von Schlichtungsstellen auf. Die den Schlichtungsstellen zugeordnete Rolle kann mit derjenigen des römischen Prätors verglichen werden, der durch seine Edikte erst Recht schuf. «Aus dieser Stellung des Schlichtungswesens im Rahmen des Arbeitsrechtes erhellt gleichzeitig die Schwierigkeit und Bedeutung seiner Aufgabe. Es soll, wenn sein Zweck recht verstanden wird, das Mittel dazu sein, den Beteiligten zu Recht und Ordnung für ihr wirtschaftliches und soziales Zusammenleben in den schwierigen Fällen zu verhelfen, in denen sie selbst nicht mehr in der Lage sind, auf Hilfe von außen zu verzichten»⁵²⁾. Die beiden Gesellschaftsgruppen — Arbeitgeber und Arbeitnehmer — sollen zu einer höheren Einheit, zu einem produktiven Ganzen, zu einer Arbeitsgemeinschaft verbunden werden.

Das Schlichtungswesen ist in der Praxis nach zwei verschiedenen Systemen organisiert worden: Das System der Einigung dient der Stärkung des Verständigungswillens der Parteien mit oder ohne staatliche Inanspruchnahme; das System der Schiedsgerichtsbarkeit bezweckt die zwangsweise Beilegung von Interessenstreitigkeiten unter Ausübung eines größeren oder geringeren Zwanges bei der Korrektur der Dienstverhältnisse zur Erhaltung des Arbeitsfriedens. Auch dieses System, dem meist ein Einigungsversuch vorausgeht, kann staatlich oder von Verbänden organisiert sein.

⁵¹⁾ Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen zur Beilegung gewerblicher Streitigkeiten; eine internationale Synthese, in Internationale Rundschau der Arbeit, Jahrgang 1927/I, S. 20.

⁵²⁾ Schlichtungswesen. Grundfragen des ...; Studien und Berichte, Internationales Arbeitsamt, Serie A, Berufliche Vereinigung, Nr. 34, Genf 1931, S. 3.

a) Das Wesen der Einigung

Das Wesen der Einigung besteht in der freiwilligen Verständigung der streitenden Parteien durch ein Abkommen, das auf Grund von Verhandlungen zustande kam. Die erzielte Vereinbarung fußt in Wirklichkeit häufig auf dem Grundsatz: Macht ist Recht; die schwächere Partei muß nachgeben. Im Wesen der Einigung liegt die stillschweigende Anerkennung der Gleichberechtigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern begründet. Hilfsmittel der Einigung ist das Einigungsamt. Die Einigungsämter können verschiedene Verfahren anwenden, um einem Arbeitskonflikt vorzubeugen oder ihn beizulegen:

- vorbeugende Einigungsverfahren durch paritätische Industrieausschüsse oder amtliche Einigungsämter.

- Einrichtungen zur Beilegung ausgebrochener Arbeitskonflikte.

- freiwilliges Einigungsverfahren.

- passives Verhalten des Amtes; die Benutzung liegt im freien Ermessen der Parteien.

- aktives Verhalten des Amtes; amtliche Einwirkung zur Bedienung der Einigungseinrichtung.

- Zwangseinigung: der Zwang liegt nicht im Abschluß des Verfahrens (dies wäre ein Widerspruch zum Begriff der Einigung), sondern in der Aufnahme der Verhandlungen.

Die Tätigkeit des Einigungsamtes erstreckt sich auf die Klarstellung der Streitpunkte und die Ermittlung der Verhältnisse, die für die Beurteilung des Konfliktes wichtig sind. Zu diesem Zwecke haben beide Parteien dem Einigungsamt ihren Standpunkt darzulegen. Auf Grund des Tatbestandes arbeitet das Amt einen Einigungsvorschlag aus, der in der Regel von beiden Parteien Konzessionen verlangt. Wird der Vorschlag von beiden Parteien angenommen, so ist eine Einigung zustande gekommen, wird er von einer oder beiden Kampfparteien abgelehnt, so ist der Einigungsversuch gescheitert. Im zweiten Fall kann ein neues Einigungsverfahren eingeleitet werden, das bisherige Einigungsamt als Schiedsgericht walten, jede Partei den Arbeitskampf aufnehmen oder fortsetzen. Wenn eine Einigung nicht gelingt, wird die Publikation des Einigungsvorschlages wegen ihrer Wirkung auf die öffentliche Meinung durch ihr moralisches Gewicht für die Einigungstendenz stimulie-

rend wirken. Ein Grundsatz der Einigung besteht darin, daß der Vorschlag des Amtes für die Parteien unter keinen Umständen bindend sein kann.

Die Erfolge der Einigungsämter hängen von der Natur des Arbeitskonfliktes, der Wirtschaftslage, der personellen Zusammensetzung der Einigungsämter, dem Vertrauen, das sie bei den Parteien genießen und von der öffentlichen Meinung ab.

*Herkner*⁵³⁾ stellte schon 1916 nach Maßgabe der Erfahrungen folgende Richtlinien für die Einigungsämter auf, die im Großen und Ganzen heute noch gelten:

1. Ämter des Staates haben dort einzusetzen, wo die Parteien aus eigener Kraft den Konflikt nicht beizulegen vermögen. Das Einigungsamt muß die Initiative ergreifen können, da die anrufende Partei gerne als die schwächere angesehen wird.

2. Ständig besetzte Ämter haben den Vorzug vor ad hoc gebildeten Ämtern.

3. Personen und Ämter, die in verschiedenen Gewerben oder Industrien Streitigkeiten behandeln müssen, gehen die beruflichen Kenntnisse ab. Durch Beisitzer aus dem Gewerbe oder der Industrie wird dieser Mangel behoben.

4. Das Einigungsamt soll nur Einigungsvorschläge machen, der Schiedsspruch ist von einer speziellen Instanz zu fällen. Um eine Verschleppung der Verhandlungen zu verhüten, soll das Einigungsamt weitere Beisitzer zuziehen und dann als Schiedsgericht amten.

5. Obschon gegen den obligatorischen Verhandlungszwang Bedenken vorliegen, ist er zu befürworten. Die größere Zahl der zwangsweise behandelten Streitfälle macht die Zunahme der Erfolge wahrscheinlich.

6. Die bloße Existenz eines Einigungsamtes übt auf die Parteien einen Druck aus. Entweder suchen sie sich ohne Amt zu verständigen, oder sie suchen bei den Verhandlungen die Prüfung vor der öffentlichen Meinung zu bestehen.

7. Die Einigungsämter tragen zur Verbreitung der GAV bei. Durch Aufsetzen von GAV und Einsetzen von Schlichtungskommissionen suchen sie den dauernden Arbeitsfrieden zu begründen.

8. Die Idee des vollkommenen sozialen Friedens wird aber immer ein Traum bleiben wie die Idee des ewigen Friedens unter

⁵³⁾ Die Arbeiterfrage, Berlin 1916, I. Bd., S. 347—352.

Staaten. Das Maß der Forderungen und das Maß der Zugeständnisse kann endgültig nur durch eine Kraftprobe bestimmt werden.

b) Das Wesen der Schiedsgerichtsbarkeit

«An und für sich besteht die Aufgabe des Schiedsgerichtes darin, auf dem Wege der Untersuchung aller der Momente, welche den Markt beeinflussen, zu demselben Ergebnis zu gelangen, zu dem ohne sein Dazwischentreten die Parteien nach langwierigen Arbeitskämpfen gelangen würden»⁵⁴⁾. Die Entscheidung beim Schiedsgerichtsverfahren hängt demnach nicht vom Willen der Parteien ab, noch ist sie das Ergebnis gemeinsamer Unterhandlungen, sondern der Schiedsspruch ist das Machtwort eines Unparteiischen.

Es werden zwei Schiedsgerichtsverfahren unterschieden: das freiwillige Schiedsgerichtsverfahren besteht in einer Übereinkunft der Parteien, den Streit schlichten zu lassen. Das Zwangsschiedsgerichtsverfahren verpflichtet die Parteien zur Vorlage des Streitfalles an das Schiedsgericht. Der Zwang kann in einem Gesetz begründet sein, von einer Behörde ausgehen oder von den Parteien (Verbänden) sich selbst auferlegt worden sein, z. B. in einem GAV.

Über die Berechtigung des Schiedsgerichtsverfahrens werden verschiedene Ansichten vertreten⁵⁵⁾. Die öffentliche Meinung sieht im Zwangsschiedsgerichtsverfahren öfters den besten Garanten des sozialen Friedens. Die Arbeiter sind Gegner des Zwanges. Sie anerkennen das Schiedsgericht nur für die Auslegung von Vertragsbestimmungen, nicht aber für die Festsetzung der künftigen Lohnrate oder anderer Arbeitsbedingungen, da dies einen Eingriff in die Handlungsfreiheit darstelle. Zudem erachten sie sich durch einen Schiedsspruch benachteiligt, da er nur die Arbeitnehmerorganisation binde, was keine Gewähr dafür biete, daß sich auch der einzelne Arbeitnehmer daran halten werde. Auch die Arbeitnehmer beziehen mehrheitlich Stellung gegen die Zwangsschlichtung von Arbeitskonflikten. Sie erblicken im Schiedsspruch eine Einengung ihres Streikrechtes und werden von einem Gefühl der Unsicherheit über die fundamentalen Voraussetzungen, auf denen der Schiedsspruch gefällt wird, beherrscht. Die Schiedsrichter ent-

⁵⁴⁾ *Brentano*: Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrages, Leipzig 1890, S. XXXV.

⁵⁵⁾ vgl. *Schweingruber*: Das Arbeitsrecht der Schweiz, Zürich 1946, S. 77 Anm. 17 und S. 89.

stammen meist einer andern sozialen Gesellschaftsklasse und schauen daher den Streitfall mit den Augen jener Schicht an, der sie angehören. Objektiv betrachtet kann gegen das Schiedsgerichtsverfahren mancher Einwand ins Feld geführt werden. Es lähmt das eigentliche Einigungsverfahren. Die Parteien halten bei den Einigungsverhandlungen mit Konzessionen zurück, da sich diese im Schiedsspruch gegen sie auswirken würden. Die Gefahr der Aufteilung des Streitgegenstandes gemäß der wirtschaftlichen Macht der Parteien reizt zu weiteren Forderungen. Die Entscheidung von Interessenfragen durch einen nicht beteiligten Dritten ist immer problematisch, desgleichen die Zwangsvollstreckung eines Schiedsspruchs, mit dem unter Umständen keine Partei einverstanden ist.

2. Die Entwicklungsgeschichte der freien Schlichtungsorgane

Unter freien Schlichtungsorganen verstehen wir jene Stellen, die die Beilegung von Arbeitskonflikten zur Aufgabe haben, ohne dazu de lege oder von Amtes wegen berufen worden zu sein. Es betrifft dies die Schlichtungsorgane, die von den interessierten Kreisen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, oder deren Verbände) ins Leben gerufen wurden.

Schon im Mittelalter traten bei Arbeitskonflikten Einigungsämter und Schiedsgerichte in Erscheinung. So berichtete *Gothein* in seiner «Wirtschaftsgeschichte des Schwarzwaldes»⁵⁶⁾, daß im Jahre 1363 in Straßburg ein aus fünf Leinenwebermeistern und fünf Leinenweberknechten gebildeter Ausschuß unter dem Vorsitz des Anmannmeisters, der bei Stimmengleichheit den Stichtentscheid zu fällen hatte, zusammentrat, um die Bedingungen festzusetzen, die für das Lehrlingswesen Geltung haben sollten. Wir haben in der Literatur keine weiteren Beispiele von Schlichtungsorganen aus dem Mittelalter gefunden. Die Arbeitskämpfe wurden verhindert — z. B. durch Vereidigung der Gesellen gegenüber der Stadt — oder, sofern sie dennoch ausbrachen, zum Nachteil der Gesellen unterdrückt.

Nach der französischen Revolution gehen die ersten Versuche, private Organisationen zur Schlichtung von Arbeitskonflikten zu

⁵⁶⁾ S. 363, zit. bei *Kaskel*: Koalitionen und Koalitionskampfmittel, Berlin 1925, S. 6.

schaffen, in die Dreißigerjahre des 19. Jahrhunderts zurück ⁵⁷⁾. Ein dauerndes Einigungs- und Schiedswesen auf privater Grundlage gibt es aber erst seit 1860. In diesem Jahre wurde das durch frühere Arbeitseinstellungen bereits arg zerrüttete Nottingham (England) von einer neuerlichen Arbeitseinstellung heimgesucht. Da kam dem Industriellen Mundella die Idee zur Gründung eines besonderen Organs zur Schlichtung von Arbeitskonflikten in der Trikotagefabrikation. Nach längeren Verhandlungen trat eine paritätische Kommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammen und kam überein, nicht nur den vorliegenden Streitfall beizulegen, sondern durch ein ständiges Einigungsamt alle das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffenden Angelegenheiten von Zeit zu Zeit überprüfen zu lassen und auf diese Weise neuen Arbeitskonflikten vorzubeugen ⁵⁸⁾. Kurze Zeit später gründete der Richter Kettle ein Schiedsgericht, das zum Unterschied vom System Mundella einen Vorsitzenden mit Stichentscheid hatte und dessen Entscheide gerichtlich vollstreckbar waren.

Diese freien Schlichtungsorgane fanden vorerst in England und später auf dem Kontinent eine rasche Verbreitung. Wo immer es die Umstände erlaubten, wurden sie den staatlichen Einrichtungen vorgezogen. Seit der Jahrhundertwende werden Bestimmungen über die Einführung freier Schlichtungsorgane in immer steigendem Maße in die Kollektivverträge der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften aufgenommen. Es scheint uns, daß im Hinblick auf eine Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die weitere Entwicklung der Tendenz einer direkten Verständigung bei Arbeitskonflikten wünschenswert ist.

3. Die ausländischen Gesetzgebungen über die Schlichtungsorgane

Die Entwicklung der staatlichen Schlichtungsorgane läßt sich am besten an Hand der betreffenden Gesetzgebungen verfolgen. Der Versuch einer abschließenden Behandlung der ausländischen Einigungs- und Schiedsstellen liegt uns ferne; wir begnügen uns mit der Betrachtung der Gesetzgebungen einiger Länder, die auf diesem Gebiete Pionierarbeit leisteten oder sonstwie eigene Lösungen fan-

⁵⁷⁾ Schwittau: Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes, Berlin 1912, S. 404.

⁵⁸⁾ Brentano: Über Einigungsämter, Leipzig 1873, S. 13.

den, und verweisen im übrigen auf eine umfassende Studie des Internationalen Arbeitsamtes ⁵⁹⁾).

a) Großbritannien

Das erste englische Gesetz über das Schlichtungswesen war ein Akt Georg V. aus dem Jahre 1824: «An Act to consolidate and amend the Laws relative to the Arbitration of Disputes between Masters and Workmen». Wird ein Arbeitskonflikt nicht durch gegenseitige Verständigung beigelegt, so haben die Parteien das Recht, ihn dem Friedensrichter oder dem Magistrat vorzulegen, die eine endgültige Entscheidung fällen. Bei Nichterscheinen oder Nichtunterwerfung einer Partei setzt der Richter ein paritätisches Schiedsgericht ein. Kommt dieses zu keinem Entscheid, so fällt der Friedensrichter das endgültige Urteil, dem sich die Parteien unter Androhung von Buße oder Gefängnis zu fügen haben. Drei Gründe waren für die Unwirksamkeit dieser Schlichtungsorgane verantwortlich: es waren gewöhnliche Kriminalgerichte, die die Parteien nicht zur Anrufung ermutigten; die Mitglieder des Schiedsgerichtes wurden erst kurz vor den Verhandlungen bestimmt; die Arbeitnehmer waren gegenüber dem Magistrat mißtrauisch, da dieser meist aus Arbeitgebern bestand ⁶⁰⁾).

Ein Gesetz aus dem Jahre 1867 erweiterte das bestehende System der Schlichtung, indem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei Genehmigung durch den König, ein eigenes Organ zur Schlichtung von Arbeitskonflikten errichten konnten. Diese Organe wiesen mit den französischen Conseils de Prud'hommes eine große Ähnlichkeit auf.

Durch Gesetz von 1896 sollten nicht nur offene Konflikte beigelegt, sondern auch Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitskonflikten getroffen werden. Jedes Organ, das der Schlichtung dient, kann durch die «Board of Trade» anerkannt werden. Es liegt in der Macht der «Board of Trade», folgende Maßnahmen zu ergreifen ⁶¹⁾: die nähern Umstände und den Anlaß zum Konflikt prüfen; den Parteien unter Beiziehung einer Person oder eines Organs eine friedliche Einigung ermöglichen; auf Antrag der Parteien Friedens-

⁵⁹⁾ La conciliation et l'arbitrage des conflits de travail; Etudes et documents, Internationales Arbeitsamt, Serie A, Vie sociale, Nr. 34, Genf 1933.

⁶⁰⁾ Schwittau: a. a. O. S. 386.

⁶¹⁾ Schwittau: a. a. O. S. 386.

stifter oder Mitglieder des Einigungsamtes ernennen; auf Wunsch der Parteien Schiedsrichter einsetzen. Jeder Zwang ist ausgeschlossen. Dieses System stützt sich nur auf die Macht der öffentlichen Meinung.

b) Frankreich

Die Entstehung der französischen Conseils du Prud'homme steht in engem Zusammenhang mit der Abschaffung der Zünfte. Anlässlich eines Besuches von Napoleon I. in Lyon wurde ihm die Bitte gestellt, er möge zur Prüfung und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten besondere Organe einführen. Diese Aufgabe oblag bisher der Polizei und der Magistratur. Durch Gesetz von 1806 wurden die Conseils de Prud'homme geschaffen. Diese wurden auf Antrag der Handels- und Gewerbekammer und auf Grund einer Verfügung des Handelsministers mit Zustimmung des Staatsrates gegründet. Sie sind paritätisch zusammengesetzt und zählen mindestens acht Mitglieder. Ihre Aufgabe besteht in der Untersuchung und Prüfung gewerblicher Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen Arbeitnehmern desselben Unternehmens. Arbeitsverträge für die Zukunft werden nicht ausgearbeitet. Die Tätigkeit des Gerichts vollzieht sich in zwei Phasen: vorerst wird der Konflikt durch ein «bureau particulier» oder «bureau de conciliation» geprüft. Die Parteien erscheinen freiwillig oder auf Aufforderung der benachteiligten Partei. Kann vor diesem Ausschuss eine Einigung nicht erzielt werden, oder tritt eine Partei nicht an, kommt der Konflikt vor dem höhern Gerichtshof (bureau général) zur Verhandlung. Gegen das Urteil kann beim Gewerbegericht Einspruch erhoben werden, oder es ist auch eine Kassationsbeschwerde zulässig⁶²⁾.

c) Deutschland

Durch ein Gesetz aus dem Jahre 1889 wurden in ganz Deutschland besondere Gewerbegerichte eingeführt, deren Aufgabe die Beilegung von Arbeitskonflikten war. Das Gesetz gibt keine Definition der «Streitigkeit», sondern begnügt sich mit einer Aufzählung der Motive und Anlässe zu solchen Konflikten. In jeder Gemeinde mit mehr als 20 000 Einwohnern wird ein Gewerbegericht, das sich aus

⁶²⁾ Schwittau: a. a. O. S. 374.

Präsident, Vizepräsident (vom Magistrat gewählt) und mindestens vier paritätisch gewählten Beisitzern zusammengestellt, installiert. Das Gericht kann vor oder nach Ausbruch eines Kampfes in Anspruch genommen werden. Nach einem Verständigungsversuch des Vorsitzenden faßt das Gericht einen unverbindlichen Entscheid. Durch Veröffentlichung des Urteils soll auf den Urheber des Konfliktes ein moralischer Druck ausgeübt werden. Der Zweck der Gewerbegerichte ist die soziale Versöhnung und nicht die Herstellung eines Friedens durch Gewalt ⁶³⁾).

4. Die kantonale und eidgenössische Gesetzgebung über Schlichtungsstellen

a) Die kantonalen Gesetzgebungen vor Erlaß des eidgenössischen Fabrikgesetzes

Die Versuche, Arbeitskonflikte durch Anbahnung von Verhandlungen zwischen den Parteien zu schlichten, setzten in der Schweiz in den 90er Jahren des 19. Jahrhunderts ein. Das Aufblühen von Handel und Gewerbe und die Ausbreitung der Fabriken brachte eine Zunahme der Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich. Das gewöhnliche Zivilprozeßverfahren konnte von den Arbeitnehmern wegen seiner Kostspieligkeit nie eingeleitet werden. Zudem drängte sich die Schaffung von Schlichtungsinstanzen auf, die innert wenigen Tagen einen Entscheid fällen konnten. Bis zur Einführung des eidgenössischen Fabrikgesetzes von 1914 (in Kraft seit 1918), blieb es den Kantonen überbunden, durch Erlaß von Gesetzen oder Verordnungen Schlichtungsorgane zu schaffen.

Folgende Kantone ordneten das Schlichtungswesen bei Arbeitskonflikten in Gesetzen, Verordnungen oder Erlassen ⁶⁴⁾:

N e u c h â t e l (Gesetz von 1889): Um Arbeitskonflikte beizulegen, wurde ein Einigungs- und ein Schiedsausschuß eingesetzt. Der Einigungsausschuß hatte von sich aus einzugreifen, um eine

⁶³⁾ Schwittau: a. a. O. S. 378—385.

⁶⁴⁾ Born: Einigungsämter und Schiedsgerichte in der Schweiz, Diss. Bern 1925, S. 53—59.

Landmann: Schweizerisches Arbeitsrecht, Einsiedeln 1925, S. 488—490.

Gauthier: Contribution à l'étude de la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits du travail, Diss. Lausanne 1923, S. 67—76.

Schlichtung des Konfliktes zu versuchen. Geling dies nicht, so wurde den Parteien vorgeschlagen, den Fall vor das Schiedsgericht zu bringen, das nur bei Zustimmung beider Parteien einen Schiedsspruch fällte. Bei Nichtannahme gelangte der Schiedsspruch zur Veröffentlichung.

L u z e r n (Gesetz von 1892): Die Gewerbegerichte hatten als Einigungsämter zu walten. Das Gesetz wurde 1905 dahin abgeändert, daß ein Gewerbegerichtsausschuß die Funktion des Einigungsamtes übernahm.

B e r n (Dekret von 1894): Den Gewerbegerichten wurde bei ihrer Einführung die Kompetenz eingeräumt, bei Differenzen über die Arbeitsbedingungen oder bei Arbeitsniederlegungen eine Einigung zu versuchen. Dieses System erwies sich als unbrauchbar. Ein Gesetz aus dem Jahre 1908 (erweitert 1910) führte mehrere Einigungsämter ein, die sich aus je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und einem neutralen Vorsitzenden zusammensetzten. Die Ämter traten auf Anruf der Parteien oder von sich aus in Funktion. Wurde der Einigungsvorschlag verworfen, so konnten die Parteien die Schiedsgerichtsbarkeit des Amtes anrufen. Zur Ausübung eines moralischen Druckes auf die Parteien wurde der Einigungsvorschlag veröffentlicht.

Z ü r i c h: 1892 wurde ein kantonaler Gesetzesentwurf über die Einigungsämter vom Volke abgelehnt. Durch Verordnung von 1895 organisierte die Stadt Zürich ein Einigungsverfahren, das durch die Parteien oder — nach Ausbruch des Kampfes — durch das Amt selbst eingeleitet werden konnte. Die Weigerung zu einem Einigungsversuch und die Ablehnung der Vorschläge des Einigungsamtes kamen im städtischen Amtsblatt zur Publikation. Im Jahre 1906 wurde das Einigungsamt zu einer ständigen Institution. Die Parteien hatten fortan das Amt von einem ausgebrochenen oder drohenden Kampf zu unterrichten. Bei Rückweisung des Einigungsvorschlages fällte das Amt auf Wunsch der Parteien einen unverbindlichen Schiedsspruch, der bei Einverständnis der Parteien verbindlich erklärt werden konnte.

G e n è v e (Gesetz von 1897): Alle drohenden Arbeitskonflikte mußten dem Vorsteher des Handelsdepartementes mitgeteilt werden. Dieser berief das Gewerbegericht zu einem Einigungsversuch ein. Laut Gesetzeserlassen von 1900 und 1904 gelangte die obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit zur Einführung. Vorgängig jedem

Schiedsverfahren unternahm der Staatsrat einen Einigungsversuch. Arbeitskämpfe während dem Einigungs- und Schiedsverfahren waren untersagt.

B a s e l - S t a d t (Gesetz von 1897): Bei ausgebrochenen oder drohenden Arbeitskämpfen ernannte der Regierungsrat auf Wunsch beider Parteien oder von Amtes wegen eine Einigungskommission. Durch Gesetz von 1911 wurde das ständige staatliche Einigungsamt geschaffen, dem die Parteien alle Arbeitskonflikte mitzuteilen hatten. Das ebenfalls vorgesehene Schiedsverfahren war verbindlich, wenn beide Parteien seiner Durchführung zustimmten und unverbindlich, wenn es von einer Partei oder vom Regierungsrat gefordert wurde.

F r i b o u r g (Gesetz von 1901): Bei Interessenstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern intervenierten die Con-seils de Prud'hommes.

S t. G a l l e n (Erlaß von 1902): In Abweichung vom baselstädtischen Gesetz war das Einigungsamt keine permanente Institution.

S c h a f f h a u s e n (Verordnung von 1907): Die Gewerbekommission war durch diese Verordnung mit der Schlichtung von Arbeitskonflikten beauftragt worden.

G r a u b ü n d e n (Gesetz von 1908): Der kleine Rat des Kantons wurde beauftragt, den Parteien von sich aus oder auf Wunsch einer Partei nahezulegen, die Streitigkeit einer Einigungskommission zu unterbreiten. Diese Kommission wurde bei jedem Arbeitskonflikt neu bestellt.

W a a d t (Gesetz von 1909): Die Einigungskommission wurde auf Anruf einer oder beider Parteien oder von Amtes wegen bestellt. Erzielte sie keine Einigung, so ging ihr Vorschlag dahin, die Streitigkeit dem Schiedsgericht vorzulegen. Als Schiedsgericht konnte die Einigungskommission oder eine speziell konstituierte Kommission amten. Der Schiedsspruch wurde bei Hintertreibung durch eine Partei auf Gesuch der andern veröffentlicht.

S o l o t h u r n hat ohne Gesetz staatliche Vermittlungsverfahren gelegentlich eingeleitet.

b) Die eidgenössische Gesetzgebung, insbesondere das Fabrikgesetz

Schon im Jahre 1906 wurde von Nationalrat Schaerrer folgende Motion eingereicht, die aber nicht den gewünschten Erfolg

erzielte: «Der Bundesrat wird eingeladen zu prüfen und Bericht und Antrag einzubringen, ob nicht auf dem Boden des Bundes Institutionen zur Untersuchung, Vermittlung und Austragung von Kollektiv-Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Unternehmern zu schaffen seien». Im Jahre 1891 war vom Bundesrat auf die Motion Vogelsanger über die Vereinsfreiheit die Antwort gegeben worden, daß sich die Staatsbehörden nicht in aktiver Weise in die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mischen sollten. Es sei aber ihre Aufgabe, sich als Vermittler anzubieten. Diese Vermittlerrolle falle den Kantonen zu ⁶⁵⁾.

Erst im eidgenössischen Fabrikgesetz von 1914/1919 (Art. 30 bis 35) ist der Bund aus seiner Reserve gegenüber bundesstaatlichen Einmischungen in die Arbeitskonflikte herausgetreten:

Art. 30 FG: «Behufs Vermittlung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Fabrikhabern und Arbeitern über das Arbeitsverhältnis, sowie über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen werden von den Kantonen, unter Berücksichtigung der in den Industrien bestehenden Bedürfnisse, ständige Einigungsstellen errichtet.

Die Organisation der kantonalen Einigungsstellen unterliegt der Genehmigung des Bundesrates».

Art. 31 FG regelt das Verfahren. Die Einigungsstelle nimmt die Vermittlung von sich aus, auf Begehren einer Behörde oder einer Partei auf. Die Parteien sind verpflichtet zu erscheinen, zu verhandeln und Auskunft zu erteilen. Das Verfahren ist kostenlos.

Art. 32 FG regelt die örtliche Zuständigkeit der Einigungsämter. Sie ist gegeben, wenn die vom Konflikt betroffenen Betriebe im Gebiet des Kantons liegen. Reicht die Streitigkeit über die Grenzen eines Kantons hinaus, dann bezeichnet der Bundesrat die Einigungsstelle, die auch eine kantonale sein kann.

Art. 33 FG schließt die Zuständigkeit der kantonalen Einigungsstelle für den Fall aus, daß mehrere Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer eine freiwillige Einigungsstelle errichtet haben.

Art. 34 FG bestimmt, daß die Parteien den amtlichen Einigungsstellen im einzelnen Fall, den freiwilligen Einigungsstellen allgemein die Befugnis zur Fällung verbindlicher Schiedssprüche erteilen können.

⁶⁵⁾ *Born*: a. a. O. S. 59—60.

Art. 35 FG überträgt den Kantonen die Befugnis, den Einigungsstellen weitere als im Gesetz vorgesehene Aufgaben zuzuweisen.

c) Die Ausgestaltung

der Einigungsstellen in den kantonalen Gesetzen und Verordnungen

Alle Kantone haben auf Grund der Art. 30—35 FG durch Gesetz oder Verordnung Einigungsämter eingeführt. Die 25 verschiedenen Erlasse halten sich in ihren Grundlinien an die vom FG aufgestellten Grundsätze. Einzig in der Übertragung weitergehender Befugnisse an die Einigungsämter weichen die kantonalen Erlasse insofern voneinander ab, als verschiedene Kantone von Art. 35 FG Gebrauch machten⁶⁶⁾.

Hinsichtlich der Zuständigkeit lassen sich bei den kantonalen Gesetzen und Verordnungen drei Gruppen erkennen:

1. Zuständigkeit gemäß Fabrikgesetz (Graubünden);
2. die Zuständigkeit des Einigungsamtes für die dem FG nicht unterstellten Betriebe ist fakultativ (Zürich, Luzern, Zug, Schwyz);
3. die Einigungsämter haben sich ausdrücklich mit allen Kollektivstreitigkeiten zu befassen. Dabei interessieren uns besonders die Unterschiede in der Begriffsbestimmung der Kollektivstreitigkeit, worauf wir in einem folgenden Kapitel zurückkommen werden (s. S. 118 ff.).

⁶⁶⁾ Saxer: Vereinheitlichung und Ausbau des industriellen Einigungswesens; Willisau 1928.

Zweites Kapitel

Die heutigen Formen des Arbeitskonfliktes

In der Literatur werden Arbeitskonflikt und Arbeitskampf häufig einander gleichgesetzt. Da wir die Gleichung Arbeitskonflikt = Arbeitskampf nicht als richtig ansehen, wollen wir nachfolgend versuchen, im Arbeitskonflikt zwei Phasen abzugrenzen, die im gleichen Konflikt nacheinander auftreten, die aber auch einzeln einen Konflikt charakterisieren können: die kampflosen Arbeitskonflikte und die Arbeitskämpfe. Diese Unterscheidung scheint uns von Bedeutung zu sein, weil es nicht angeht, die kampflosen Arbeitskonflikte entweder zu negieren oder sie mit dem Arbeitsfrieden zu identifizieren.

I. Die kampflosen Arbeitskonflikte

Kampflose Arbeitskonflikte sind Auseinandersetzungen zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und mehreren Arbeitnehmern oder zwischen deren Verbänden über gegensätzliche wirtschaftliche oder soziale Interessen, mit dem Zweck, diese durch Verhandlungen oder durch ein Schlichtungsverfahren zu bereinigen oder einander anzugleichen.

Als Parteien bei der Austragung kampfloser Arbeitskonflikte stehen sich die Parteien des Arbeitsverhältnisses gegenüber, d. h. auf der einen Seite ein oder mehrere Arbeitgeber oder ein oder mehrere Arbeitgeberverbände und auf der andern Seite eine Gemeinschaft von Arbeitnehmern oder eine oder mehrere Gewerkschaften.

Zu Entstehung von kampflosen Arbeitskonflikten ist das Vorhandensein zweier Voraussetzungen notwendig: Gewährleistung des

Abschlusses freier Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einerseits und andererseits Gewährung der Koalitionsfreiheit, damit gleichgerichtete Interessen auf Arbeitnehmerseite durch ein organisiertes Kollektivum zum Ausdruck gebracht werden können.

Gegenstand der kampflosen Arbeitskonflikte sind Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis. Den gleichen Gegenstand finden wir auch bei den Arbeitskämpfen, nur haben diese Gegensätze hier nicht zum Abbruch der Beziehungen und zu schädigenden Handlungen gegenüber dem «Gegner» geführt.

Ziel der kampflosen Arbeitskonflikte ist die zukünftige Änderung oder Beibehaltung von Arbeitsbedingungen in Dienstverträgen oder GAV, oder die Aufstellung neuer, nicht vertraglich geregelter Arbeitsbedingungen¹⁾. Die kampflosen Arbeitskonflikte bezwecken demnach die Durchsetzung von nur wirtschaftlichen oder sozialen Forderungen beim Arbeitsvertragskontrahenten. (Was die Durchsetzung politischer Forderungen anbelangt, verweisen wir auf unsere Ausführungen S. 90.)

Die Form der Austragung dieser Arbeitskonflikte ist, wie ihre Benennung besagt, eine kampflose. Auf dem Verhandlungsweg (in einem vorgeschriebenen oder ad hoc gewählten Verfahren) oder durch ein Schlichtungsverfahren sollen die Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beigelegt werden. Daß solche Differenzen immer vorhanden sind, zeigen die teilweise zähen Verhandlungen, die jedem Abschluß eines GAV vorangehen. Die gegensätzlichen Interessen, deren Entstehungsgrund in der Gesellschaftsordnung der kapitalistischen Ära liegt, werden von beiden Parteien immer wieder geltend gemacht. Ein solcher Interessenkonflikt bleibt solange kampflos, als die gegenseitigen Verhandlungen nicht abgebrochen werden und zu Kampfhandlungen geschritten wird. Die bloße Drohung einer Partei mit dem Abbruch der Verhandlungen macht auch dann aus einem kampflosen Arbeitskonflikt noch keinen Arbeitskampf, wenn eine Forderung befristet wird und für den Fall der Ablehnung eine Kampfhandlung angedroht wird (Ultimatum). Signal zum Beginn eines Arbeitskampfes ist die Kampf-

¹⁾ Kaskel (Arbeitsrecht; Berlin 1925, S. 265) begrenzt das Ziel auf die Herbeiführung einer Vereinbarung zwischen den streitenden Parteien, insbesondere auf den Abschluß eines GAV; unseres Erachtens ist diese Begrenzung zu eng.

handlung selbst. Im Hintergrund jedes kampflosen Arbeitskonfliktes steht oft die ausgesprochene oder unausgesprochene Drohung des Einsatzes von Machtmitteln, d. h. bei jedem kampflosen Arbeitskonflikt besteht die latente Gefahr des Abbruchs der Verhandlungen und der Ausartung in einen Arbeitskampf.

Die kampflosen Arbeitskonflikte spielen sich nicht wie die Arbeitskämpfe vor den Augen einer weiteren Öffentlichkeit ab und gelangen daher, abgesehen von Publikationen in der Verbandspresse, nicht zu deren Kenntnis. Aus diesem Grunde können sie nicht statistisch erfaßt werden und lassen sich nicht in ein zahlenmäßiges Verhältnis zu den Arbeitskämpfen setzen. Jedenfalls kann aber gesagt werden, daß die Arbeitskonflikte, die ohne Kampf ausgetragen werden, die überwiegende Mehrzahl aller Interessenkonflikte darstellen. Man denke nur an die große Zahl der Jahr für Jahr gekündigten, aber doch wieder durch einen neuen Vertrag ersetzten GAVe.

II. Die Arbeitskämpfe

A. Begriff und Wesen des Arbeitskampfes

Die zahlreichen Definitionen des Arbeitskampfes in der Literatur sind in den Darlegungen von Form und Zweck voneinander so abweichend, daß es gegeben erscheint, hier einige Begriffsbestimmungen aufzuzeigen:

In Bezug auf den Zweck weit umfassend umschreibt ein Vorschlag des Bureaus des Internationalen Arbeitsamtes ²⁾ in einer Studie über die methodologischen Probleme, die sich aus einer vergleichenden Behandlung der internationalen Arbeitskonflikt-Statistiken ergaben, den Arbeitskampf unter dem Gesichtspunkt des Risikos, dem das Wirtschaftsleben ausgesetzt ist: «Der Arbeitskonflikt (hier = Arbeitskampf) ist eine vorübergehende Arbeitseinstellung, die durch eine Gruppe von Arbeitern oder einen oder mehrere Unternehmer veranlaßt ist, in der Absicht, eine Forderung durchzusetzen». Dieser Vorschlag macht keinen Unterschied zwischen dem Kampfmotiv und dem Inhalt der Forderungen. Der Boykott und die passive Resistenz werden nicht zu den Arbeitskämpfen gerechnet.

²⁾ Internationale Rundschau der Arbeit, 1927/I, S. 341.

Im Gegensatz zum Internationalen Arbeitsamt zieht *Kaskel*³⁾ die Grenzen enger: «Begrifflich sind Arbeitskämpfe . . . feindliche Maßnahmen zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft zum Zwecke der Erämpfung günstigerer Arbeitsbedingungen, als sie von der Gegenseite freiwillig zugestanden werden».

*Hueck-Nipperdey*⁴⁾ wiederum vergrößern den Kreis: «Arbeitskampf ist die von den Parteien des Arbeitslebens vorgenommene Störung des Arbeitsfriedens, um durch Druck ein bestimmtes Ziel oder Fernziel zu erreichen». Die Autoren setzen sich mit ihrer Definition bewußt in Gegensatz zu *Kaskel*: «Auf die arbeitsrechtlichen Rechtsbeziehungen zwischen den sozialen Gegenspielern sind auch die Arbeitskämpfe von Einfluß, die um nicht wirtschaftliche z. B. um politische Ziele geführt werden, aber auch die bloßen Demonstrationsstreiks. Arbeitskampf ist der Kampf nicht um seiner arbeitsrechtlichen Ziele willen, sondern weil die Kampfmittel (s. S. 68—109) von Parteien des Arbeitslebens gegen ihre sozialen Gegenspieler angewendet werden, weil es sich um eine Störung des Arbeitsfriedens handelt»⁵⁾.

*Gompers*⁶⁾, damaliger Vorsitzender des amerikanischen Gewerkschaftsbundes, charakterisiert die Arbeitskämpfe rein ökonomisch als «vorübergehende Differenzen zwischen dem Käufer und dem Verkäufer der Arbeitskraft, welche auf Durchführung von Bestimmungen hinzielen, die von beiden Parteien für die vernünftigsten und zweckmäßigsten Voraussetzungen gehalten werden, unter denen überhaupt eine Produktion und Verteilung stattfinden kann».

Zum Abschluß dieser Aufzählung sei eine Definition des sozialen Wirtschaftskampfes (der Arbeitskampf ist wohl der bedeutendste Teil des sozialen Wirtschaftskampfes) wiedergegeben, die alle Möglichkeiten eines Kampfes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfaßt⁷⁾: «Der soziale Wirtschaftskampf ist der durch Zusammenwirken einer Mehrzahl von Personen bewerkstelligte Abbruch wirtschaftlicher, sozialer oder auch persönlicher Beziehungen zu einer oder mehreren Personen als der Gegenpartei, zu dem Zwecke, diese durch die ihr daraus erwachsenden Nachteile zur

3) *Arbeitsrecht*, S. 300.

4) *Lehrbuch des Arbeitsrechtes*, 3.—5. Aufl., Mannheim 1932, S. 649.

5) *Hueck-Nipperdey*: a. a. O. S. 652.

6) zit. im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Auflage I. Bd. S. 765.

7) *Vogt*: a. a. O. S. 11.

Annahme bestimmter Forderungen, in der Regel wirtschaftlicher, sozialer Natur, zu bewegen oder um sich am Gegner zu rächen, ihn zu strafen, oder zu schikanieren».

Um zu einem unserem Willen entsprechenden Begriff des Arbeitskampfes zu gelangen, gilt es nun, die Parteien, den Gegenstand, die Ziele und die Form des Arbeitskampfes zu untersuchen; die folgenden Ausführungen (B—E) sollen dann zeigen, welcher Art die Arbeitskämpfe im Wirtschaftsleben sind.

Die Kampfparteien sind die gleichen wie bei den kampflosen Arbeitskonflikten: ein oder mehrere Arbeitgeber, mehrere Arbeitnehmer, oder die Verbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Gegenstand des Arbeitskampfes sind kollektive Interessenstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Kampfziel ist entweder die Änderung oder die Beibehaltung bereits bestehender, oder die Forderungen neuer Arbeitsbedingungen. Es kann aber auch ein anderes sein, wenn es in einer unmittelbaren oder mittelbaren Beeinflussung des Kampfgegners besteht: Kundgebung der Sympathie für Klassenangehörige, Demonstration der eigenen Macht, Maßregelung des Kontrahenten. Ob das Kampfziel erreicht wird, ist für das Bestehen eines Arbeitskampfes nicht wesentlich.

Nicht zu den Arbeitskämpfen zählen wir alle jene Kämpfe der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die die Durchsetzung anderer als wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen zum Ziele haben (z. B. politische, religiöse Kämpfe, Kämpfe gegen Klassenangehörige), oder deren wirtschaftliche oder soziale Forderungen nicht vom Arbeitsvertragspartner, sondern von einem öffentlichen Gemeinwesen bewilligt werden sollen (z. B. Einführung einer staatlichen Arbeitslosenfürsorgekasse). Die Form der Austragung der Arbeitskämpfe muß eine erlaubte sein. Sie kann auf Gesetz, auf Verbandsstatuten oder auf vertraglichen Bestimmungen beruhen. Es ist nicht erforderlich, «daß jede einzelne im Verlauf des Verfahrens vorkommende Kampfhandlung in einem positiven Rechtssatz ihre Grundlage findet, wenn nur die Grenzen der überhaupt zulässigen Kampfhandlungen durch Rechtssätze bestimmt sind. Diese Rechtssätze bilden daher für die Arbeitsstreitigkeiten vielfach nicht Norm, sondern bloße Schranke»⁸⁾. Kämpfe, die nicht innerhalb

⁸⁾ Kaskel: Arbeitsrecht, S. 263/264.

dieser Schranken ausgetragen werden, sind von Rechts wegen keine Arbeitskämpfe.

Unter Arbeitskämpfen verstehen wir Auseinandersetzungen zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und mehreren Arbeitnehmern oder zwischen ihren Verbänden, mit dem Zweck, durch Schädigung des Gegners bestimmte wirtschaftliche oder soziale Interessengegensätze zu bereinigen oder einander anzugleichen, Forderungen zu unterstützen oder die Gegenpartei zu maßregeln.

Der Arbeitskampf unterscheidet sich vom kampflosen Arbeitskonflikt nur durch die angewandten Mittel, durch den Kampf (s. S. 142). Während beim kampflosen Arbeitskonflikt eine Beeinträchtigung der Produktion oder des Absatzes nicht stattfindet, werden diese durch den Arbeitskampf unterbrochen oder gestört, indem der Gegenpartei durch bestimmte dazu geeignete Mittel Schaden zugefügt wird. Kampfparteien, Kampfgegenstand und im wesentlichen auch die Kampfziele bleiben dieselben.

Wir können die Kampfhandlungen in der Wirtschaft, insbesondere die Kampfhandlungen aus dem Arbeitsverhältnis mit den Kampfhandlungen im Kriege vergleichen. Wie in einem Kriege beide Parteien Verluste erleiden, wird in einem Arbeitskampf beiden Parteien Schaden zugefügt. Auf Arbeitgeberseite entsteht der Schaden durch die Lahmlegung der Produktion oder die Hemmung des Absatzes. Dadurch wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit genommen, seinen Verbindlichkeiten nachzukommen (sofern die zurückgestellten Reserven dazu nicht ausreichen), den Unternehmerlohn zu beziehen und darüber hinaus einen Gewinn zu erzielen. Zudem muß er mit dem Verlust der Kundschaft rechnen, die ihren Bedarf anderweitig decken wird. Auf Arbeitnehmerseite bleibt durch das Nichtleisten der Arbeit, bzw. die Weigerung, die Dienstleistung anzunehmen, der Lohn aus oder es liegt ein freiwilliger Verzicht auf bestimmte Güter vor (Boykott). Während im zweiten Fall der Schaden des Arbeitnehmers unbedeutend ist (er kann sich Substitutionsgüter bedienen), kann durch den Lohnausfall die Existenz des Arbeitnehmers gefährdet werden, sofern er nicht anderswo beschäftigt wird, oder wenn die Ersparnisse und die Kampfunterstützungen zur Bestreitung der Lebensunterhaltskosten nicht ausreichen. Diejenige Partei, die ohne in eine Notlage zu geraten, den Machtkampf länger erträgt, geht als Siegerin hervor, oder die Parteien machen sich nachträglich gewisse Zugeständnisse und bre-

chen den Kampf ab. Da die Selbsthilfe auf lange Dauer ungenügend ist, suchten die im Kampf stehenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer Unterstützung bei ihren Berufs- oder Klassenangehörigen, deren Interessen im Kampf indirekt ebenfalls vertreten werden. Dies war einer der Gründe, die zur Entstehung der Gewerkschaftsorganisationen und der Arbeitgeberverbände führten. Der Hilfedanke wurde, besonders von den Gewerkschaften, dadurch verwirklicht, daß in Zeiten von Arbeitsfrieden im Hinblick auf zukünftige Arbeitskämpfe Finanzreserven geschaffen wurden, die bei länger dauernden Kämpfen zur Unterstützung der Verbandsmitglieder dienen sollen (Kampffonds, Streikkassen, Vertrieb von Kampffondsmarken, Sammlungen).

Bis in das erste Drittel dieses Jahrhunderts blieben die Berufsverbände vorwiegend Instrumente des Arbeitskampfes, und wäre es auch nur im Sinne des «bewaffneten» Arbeitsfriedens: «Si vis pacem, para bellum». Die Gewerkschaften waren vorerst als Machtausgleich zum einzelnen Arbeitgeber geschaffen worden. Als ihre Macht über diejenige des einzelnen Arbeitgebers hinauswuchs, mußte sich dieser mit seinen Kollegen organisieren, um selbst wieder einen wirksamen Machtausgleich zu erreichen. Die Wahrung der Interessen ging auf beiden Seiten vom Einzelnen auf den Verband über, und damit verloren die spontanen, unorganisierten Arbeitskämpfe an Bedeutung. Der Verband untersucht, ob eine Streitigkeit das Mittel des Arbeitskampfes lohne, ob der Zeitpunkt für die Austragung eines Kampfes geeignet sei und ob Aussicht auf einen Erfolg bestehe. Den Verbandsmitgliedern allerdings bleibt es vorbehalten, durch Mehrheitsbeschluß, der gemäß den Verbandsstatuten meist ein qualifizierter sein muß, die Anträge des Vorstandes anzunehmen und auszuführen, oder abzulehnen. Nach *Albrecht*⁹⁾ verliert der Arbeitskampf dadurch seine innere Berechtigung, «und er wird zum Mittel des sozialen Kampfes schlechthin, zu einer reinen sozialen Machttatsache, die man gar nicht mehr sozialökonomisch zu begründen versuchen kann, deren staatliche Billigung nichts anderes bedeutet, als die Anerkennung des sozialen Machtkampfes auch mit Mitteln, die in der Sphäre des Ökonomischen als ohne Sinn gelten müssen, die unter Umständen nicht nur der Wirtschaft schaden, sondern auch als notwendige Folge davon den Ar-

⁹⁾ Schlichtungswesen, in: Wörterbuch der Volkswirtschaft, Jena 1931—1933, I. Bd. S. 166.

beitnehmern höchstens nur vorübergehende Scheinerfolge bringen können». Demgegenüber ist u. a. zu sagen, daß Forderungen, die zu einem Arbeitskampf führen, häufig nicht Ausdruck eines Machtstrebens, sondern Ausdruck einer durchaus erklärlichen ökonomischen Sachlage sind; ferner daß die Arbeitskämpfe von seiten der Staaten, der Wissenschaft und der öffentlichen Meinung als legitime Erscheinungen innerhalb unseres Wirtschaftssystems betrachtet werden. Da sich der vereinzelte Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber, der vereinzelte Arbeitgeber gegenüber der Gewerkschaft in einer schwächeren Position befindet, können die Vorteile der Organisation zur Geltung gebracht werden.

B. Der Streik¹⁰⁾

1. Begriff des Streiks

Das Hauptkampfmittel der Arbeitnehmer, der Streik, hat in der Literatur und in den Gesetzgebungen die verschiedensten Umschreibungen erfahren. Noch heute hat sich kein einheitlicher Streikbegriff herausgebildet.

*Hueck-Nipperdey*¹¹⁾: «Streik ist die gemeinsame und planmäßig durchgeführte Arbeitseinstellung einer größeren Anzahl Arbeitnehmer innerhalb eines Berufs oder Betriebs zu einem Kampfszweck, mit dem Willen zur Fortsetzung der Arbeit nach Erreichung des Kampfzieles oder Beendigung des Arbeitskampfes». Der Zweck des Streiks ist nicht näher umschrieben: auch andere Ziele als die Durchsetzung von Forderungen beim Arbeitgeber gehören nach dieser Definition zum arbeitsrechtlichen Streik. Die räumliche Ausdehnung eines Streiks bleibt auf einen Beruf oder Betrieb beschränkt. Der Wille der Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit beim bestreikten Arbeitgeber nach Beendigung des Kampfes ist nach unserer Meinung nicht begriffswesentlich. Die Streikenden können auch teilweise oder gesamthaft anderweitig Beschäfti-

¹⁰⁾ Der Ausdruck «Streik» ist aus dem Englischen übernommen, wo die Arbeitseinstellung mit «to strike work» bezeichnet wird. Der französische Ausdruck «grève» war die Bezeichnung eines Platzes in Paris, auf dem sich im Mittelalter die Arbeitslosen einfanden und auf neue Beschäftigung warteten.

¹¹⁾ a. a. O. II. Bd. S. 652.

gung suchen und den Arbeitgeber dadurch zwingen, neue Arbeitskräfte einzustellen. Dies wird hauptsächlich bei längerer Dauer eines Streiks der Fall sein.

Ähnlich definiert *Studhalter*¹²⁾: «Streik ist die gemeinsame und freiwillige Einstellung der Arbeit seitens mehrerer erwerbstätiger Personen zum Zwecke, wirtschaftliche oder politische Forderungen für sich oder andere durchzusetzen». An einem Streik beteiligt können nach *Studhalter* nicht nur Arbeitnehmer im engeren Sinne, sondern auch Angehörige der freien Berufe sein (z. B. Ärztestreik), aber nur, wenn wirtschaftliche oder politische Forderungen durchgesetzt werden sollen. Die Forderungen müssen nicht unbedingt eine direkte Besserung der eigenen Lage anstreben, sondern es können auch Forderungen von Klassengenossen unterstützt werden.

Der englische «Trade Disputes and Trade Unions Act» (Gesetz von 1927, Art. 8 (2) a) versteht unter Streik¹³⁾ «die gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung einer Gesamtheit von Personen, die in einem Berufe oder Gewerbebranche beschäftigt sind, ferner die auf Verabredung oder (sonst) unter Einverständnis erfolgende Verweigerung der Weiterarbeit oder Annahme von Arbeit seitens irgendeiner Vielzahl von Personen, die in einem Berufe oder Gewerbebranche beschäftigt bzw. beschäftigt gewesen sind». Die Einstellung der Arbeit ist nicht einziges Begriffselement. Auch eine Verweigerung der Annahme von Arbeit wird mit Streik bezeichnet. Bei der Annahme von Arbeit handelt es sich nicht um Neubeschäftigung, sondern um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung. Der Gesetzgeber hatte dabei wohl die befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge der Seeschifffahrt im Auge. Der Zweck des Streiks ist in dieser Definition nicht enthalten; er wird aber in Art. 1 negativ umschrieben: «Es wird hiermit erklärt,

a) daß ein Ausstand widerrechtlich ist,

I. wenn er einen andern Zweck statt oder neben der Förderung einer Arbeitsstreitigkeit in dem Gewerbe oder in der Industrie hat, wo die Ausständigen tätig sind; . . . »¹⁴⁾.

Nach der fascistischen Gesetzgebung Italiens lag ein Streik vor,

¹²⁾ a. a. O. S. 15.

¹³⁾ zit. bei *Hamburger*: Streik, Aussperrung und Berufsverbände im neuen englischen Arbeitsrecht, Mannheim 1929, S. 80.

¹⁴⁾ Gesetzreihe des Internationalen Arbeitsamtes, Genf 1930, Bd. VIII — 1927, Teil I, S. 666.

wenn «drei oder mehr Angestellte und Arbeiter nach vorheriger Übereinkunft die Arbeit einstellen, oder die Arbeit auf eine Art verrichten, die deren Fortdauer oder Regelmäßigkeit beeinträchtigt, mit dem Zwecke, von ihren Arbeitgebern andere als die in Kraft stehenden Arbeitsbedingungen zu erlangen»¹⁵⁾). Auffallend war hier die Festsetzung der zum Ausbruch eines Streiks notwendigen Anzahl von Arbeitnehmern auf drei, als absolutes Minimum einer organisierten Kollektivität. Die passive Resistenz und die Sabotage werden in der Definition als Streik bezeichnet. Der Streikbegriff konnte nur deshalb so weit gezogen werden, weil die Behinderung der Produktion als Delikt betrachtet wurde, auf dem schwere Gefängnisstrafen lagen.

*Thies*¹⁶⁾ definiert den Streik wie folgt: «Unter Streik wird das zu Kampfzwecken unternommene gleichzeitige Einstellen der Arbeit seitens mehrerer Arbeiter verstanden». Thies verwechselt Zweck und Mittel des Streiks; der Kampf ist nicht Zweck des Streiks, sondern Mittel.

*von Mohl*¹⁷⁾ schlußendlich versteht unter Streik eine besondere Art von Müßiggang. Eine solche Begriffsbestimmung wird dem Wesen des Streiks in keiner Weise gerecht.

Im Anschluß an unsere Auffassung über den Arbeitskampf (vgl. S. 63) verstehen wir unter Streik die gewollte Arbeitseinstellung oder Verweigerung der ordnungsgemäß erwarteten oder geschuldeten Dienstleistungen seitens mehrerer koalierter Arbeitnehmer zum Zweck der Durchsetzung oder Unterstützung wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen gegenüber einem Arbeitgeber oder mehreren Arbeitgebern oder deren Verbänden.

Aus dieser Definition ergeben sich folgende Begriffsmerkmale:

- die vertraglich geforderte Leistung der Arbeitnehmer, die Arbeit wird verweigert;
- die Arbeit wird von mehreren Arbeitnehmern niedergelegt, die sich eigens zur Durchführung des Kampfes untereinander verbunden und verständigt haben, oder die bereits organisiert waren;

¹⁵⁾ zit. bei *Bastian*: La réglementation de conflits du travail dans la législation fasciste, Diss. Fribourg 1933, S. 77.

¹⁶⁾ Streik- und Lohnbewegungen, in: Handwörterbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung, III. Bd. S. 804.

¹⁷⁾ Polizeiwissenschaft, zit. bei *Schatzmann*: Der Einfluß des Streiks und des Boykotts auf die Lieferungsverträge des Arbeitgebers, S. 8.

— die Verweigerung der Arbeitsleistung entspricht dem Willen der Arbeitnehmer. Es liegt kein unbedingter Verzicht auf die Fortsetzung oder Annahme der Arbeit, keine unwiderrufliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor;

— das Ziel der Arbeitseinstellung ist die Durchsetzung oder Unterstützung von wirtschaftlichen oder sozialen Forderungen;

— die Forderungen werden dem Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberverband gestellt.

2. Formen des Streiks

In diesem Abschnitt besprechen wir die bekanntesten Formen des Streiks, soweit sie sich mit unserer Begriffsbestimmung vereinbaren lassen; weitere Arbeitseinstellungen werden im 4. Abschnitt behandelt (vgl. S. 89). Die folgende Darlegung der bekanntesten Formen des Streiks erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir wollen nicht Streiktheorien oder Streikmethoden entwickeln, noch interessieren uns die Erscheinungsformen an sich. Unser Bestreben geht dahin, die Grundlage für die Definition des Arbeitskonfliktes zu ermitteln oder zu überprüfen. Deshalb haben wir auch von einer Verarbeitung der umfangreichen Literatur über die Streiktaktik abgesehen.

a) Die Arbeitseinstellungen der Arbeitnehmer können in zwei Hauptkategorien eingeteilt werden: in Angriffstreiks und in Abwehrstreiks.

Der **Angriffstreik** entspringt dem Streben der Arbeitnehmer, etwas Neues, verglichen mit der Ausgangslage, zu erreichen, es sollen vom Arbeitgeber wirtschaftliche oder soziale Vorteile erkämpft werden, die dieser nicht freiwillig zugesteht. Am häufigsten werden Angriffstreiks im Verlaufe einer Periode wirtschaftlichen Aufschwunges ausgelöst, wenn die steigenden Lebenshaltungskosten eine Verkürzung des Reallohnes zur Folge haben. In Zeiten einer guten Konjunktur sind die Betriebe vollbeschäftigt und jeder Produktionsausfall bedeutet für den Arbeitgeber einen Verlust. Auf Grund dieser Tatsache erhöhen sich die Erfolgsaussichten der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber, im Bestreben die gute Konjunktur auszunützen, ist eher zu Zugeständnissen bereit.

Der größte Teil aller Arbeitseinstellungen besteht aus Angriffstreiks, die früher, d. h. vor dem Erstarken der Gewerkschaften

vorwiegend Streitigkeiten wegen Lohndifferenzen waren. Als der Staat zu Beginn des 19. Jahrhunderts aufhörte, die Löhne festzusetzen und ihre Erhöhung unter Strafe zu stellen, hatten die interessierten Parteien die Höhe des Lohnes selbst zu bestimmen. Der Lohn, formell ein Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, wurde zu einer Machtfrage zwischen Kapital und Arbeit. Nach einer französischen Statistik waren in den Jahren 1852—1896 von je 1000 Streiks 823 auf Lohnstreitigkeiten zurückzuführen¹⁶⁾. Seitdem die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen zum größten Teil von den Gewerkschaften übernommen wurde, haben die Kämpfe ausschließlich um Lohnfragen an Bedeutung verloren. Es ging immer mehr um den Abschluß eines auch andere Arbeitsbedingungen umfassenden kollektiven Arbeitsvertrages.

b) Der **Abwehrstreik** ist das Mittel, errungene Vorteile zu verteidigen, oder einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder einer sonstigen Beeinträchtigung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer zu begegnen. Der Abwehrstreik ist vor allem während den Depressionsperioden zu beobachten, mit denen Produktionseinschränkungen verbunden sind. Die sinkenden Preise haben eine Erhöhung des Reallohnes zur Folge, sofern der Nominallohn keine Änderung erfährt. Die Arbeitgeber sind daher bestrebt, den Druck auf die Preise ihrer Erzeugnisse durch Verringerung der Produktionskosten abzuschwächen. Dies läßt sich vorerst durch Herabsetzung der Arbeitslöhne erreichen, die zu jeder Zeit durchführbar ist, sofern keine vertraglichen Bindungen bestehen. Ferner besteht die Tendenz zu Entlassungen von Arbeitnehmern. Gegen die angestrebte Herabsetzung der Löhne und die unkoordinierten Teilentlassungen lehnen sich die Arbeitnehmer insgesamt auf. Während eigentlicher volkswirtschaftlicher Krisen, die den Arbeitsmarkt völlig umgestalten, gehen die Abwehrstreiks zurück. Die Arbeitnehmer können sich gegen Änderungen der Arbeitsbedingungen zu ihren Ungunsten, soweit diese Änderungen durch Krisen hervorgerufen werden, nicht wehren.

c) Der **totale Streik** erstreckt sich auf einen ganzen Betrieb, oder auf alle Betriebe eines Ortes, einer Region, eines Landes oder auf eine ganze Berufsgruppe. Der Unterschied zum Generalstreik (vgl. unsere Ausführungen S. 91) besteht im Zweck

¹⁶⁾ *ab-Yberg*: a. a. O. S. 17.

des Kampfes, der in wirtschaftlichen oder sozialen Forderungen zum Ausdruck gebracht wird, denen die Arbeitgeber des vom Streik erfaßten Berufskreises willfahren sollen. Der totale Streik bedingt eine straffe Organisation der Arbeitnehmerschaft. Er ist eine wirk-same Waffe zur Durchsetzung bestimmter Forderungen, wenn die finanziellen Mittel einen langen Kampf ermöglichen. Als Landes-streik ist der totale Streik nur theoretisch möglich; praktisch kommt es kaum vor, daß die gesamte Arbeitnehmerschaft eines Landes mit den gleichen Forderungen vor die Arbeitgeber tritt. Verschiedenartige Forderungen der einzelnen Gruppen geben, trotz der zeitlichen Übereinstimmung der Arbeitseinstellung, Anlaß zu mehreren Streiks.

d) Beim **Teilstreik** tritt nur ein bestimmter Teil der Belegschaft eines Betriebes in den Ausstand. Die straffe Durchführung eines Teilstreiks erheischt eine fortgeschrittene Organisation der Arbeitnehmer und eine zielbewußte Streikleitung. Werden wichtige Elemente vom Produktionsprozeß ausgeschaltet, die zur Fortsetzung der Produktion unentbehrlich und nicht leicht ersetzbar sind, kann der Teilstreik die gleichen Folgen haben wie eine vollständige Arbeitsniederlegung. Die heutige Technik der Arbeitsteilung kommt den Arbeitnehmern dabei zu Hilfe. Eine Gewerkschaft wird zur Schonung ihrer Streikkasse mit Vorliebe den Teilstreik anwenden, da sie mit geringeren finanziellen Mitteln das gesteckte Ziel erreichen kann. Problematisch bleibt bei dieser Streikart die Haltung der nicht streikenden Arbeitnehmer, da sie nur die in den Dienstverträgen festgelegten Arbeiten verrichten dürfen, um sich nicht des Streikbruchs schuldig zu machen, dies aber infolge des Ausstandes nicht oder nur teilweise tun können. Der Teilstreik als solcher kann nie lange bestehen bleiben, da er vom Arbeitgeber mit der totalen Aussperrung beantwortet wird.

e) Ein **Aufkündigungsstreik** liegt vor, wenn die Arbeitnehmer auf einen bestimmten vertraglich oder gesetzlich zulässigen Kündigungsstermin miteinander die Kündigung einreichen. Auch hier ist zum Gelingen eine durchgebildete Organisation der Arbeitnehmer Voraussetzung. Interessanterweise wird hier die Arbeitseinstellung ohne Bruch der Einzeldienstverträge durchgeführt. Gleichwohl handelt es sich nach dem Zweck des Vorgehens um einen Arbeitskampf.

f) Gemäß der gegenwärtigen Taktik der Gewerkschaften bildet der organisierte Streik den Normalfall. Organisatoren dieser Streikart sind die zentralen Leitungen der Berufsverbände oder die regionalen, örtlichen oder betrieblichen Sektionen. Alle größeren schweizerischen Gewerkschaften haben in ihren Statuten¹⁹⁾ festgelegt, unter welchen Umständen zu Arbeitseinstellungen geschritten werden darf, wann der Streik zu beenden ist, wer in den Genuß von Unterstützungen kommt und welche Sanktionen gegenüber fehlbaren Mitgliedern (Streikbrechern) ergriffen werden können.

Zur Auslösung eines Streiks oder Stellung eines Ultimatums mit Streikandrohung ist vorerst die Zustimmung der Gewerkschaftsleitung (Zentralvorstand) erforderlich, die nur erteilt wird, wenn sich in geheimer Abstimmung eine qualifizierte Mehrheit (zwei Drittel, drei Viertel) der Mitglieder oder der betroffenen Arbeitnehmer für die Niederlegung der Arbeit ausgesprochen hat, und — neuerdings — nachdem die Streitfrage vom zuständigen Einigungsamt beurteilt worden ist; wird die Zustimmung verweigert, so haben die Streikenden keinen Anspruch auf Unterstützungen. Die Führung des Ausstandes liegt in den Händen eines dazu gebildeten Streikkomitees, das die Streikenden kontrolliert, den Zuzug fernhält, die beteiligten Betriebe überwacht, die Unterstützungen auszahlt und über die Lage des Kampfes regelmäßig Bericht erstattet. Die Beendigung des Kampfes erfolgt auf Weisung des Zentralvorstandes mit oder ohne Befragung der Streikenden. Die Streikunterstützungen betragen 60—80 % des Normallohnes. Vielfach werden für die Ehefrau, die Kinder und die unterstützungspflichtigen Personen Zuschüsse gewährt. Voll unterstützungsberechtigt sind alle Verbandsmitglieder, die diesem eine gewisse Zeit angehören; eine teilweise Unterstützung erhalten die neuen Mitglieder. Bei Verlassen des Streikortes wird eine Fahrtentschädigung und von einzelnen Gewerkschaften ein Zehrgeld ausbezahlt. Eine Rückerstattungs-

¹⁹⁾ Zentral-Statuten des Schweiz. Buchbinder- und Kartonager-Verbandes: Ausgabe 1943; Statuten des Verbandes der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter der Schweiz, Ausgabe 1943; Statuten des Verbandes der Handels-, Transport- und Lebensmittel-Arbeiter, Ausgabe 1945; Statuten des Schweiz. Typographenbundes, Ausgabe 1948; Statuten des Schweiz. Metall- und Uhren-Arbeiter-Verbandes, Ausgabe 1948; Statuten des Schweiz. Textil- und Fabrikarbeiter-Verbandes, Ausgabe 1948; Statuten des Schweiz. Bau- und Holzarbeiterverbandes, Ausgabe 1949.

pflicht bezüglich aller bezogenen Unterstützungsgelder ist vorgesehen bei Nichtbeachtung der Streikbeschlüsse, bei Streikbruch (Aufnahme der Arbeit vor Beendigung des Kampfes) und bei einem Austritt aus der Gewerkschaft nach dem Kampf innerhalb einer festgesetzten Karenzzeit, die bis zu zwei Jahren beträgt.

Ob der Streik ausgelöst wird durch gesetzliche oder vertragliche Kündigung der Einzeldienstverträge (vgl. S. 73) oder unter Bruch der bestehenden Dienstverträge, spielt in der Streiktaktik meistens eine untergeordnete Rolle. Der Zeitpunkt der Streikauflösung wird auf Grund anderer taktischer Erwägungen bestimmt.

Wird ein Streik erfolgreich beendet, so werden die Dienstvertragsbrüche ohnehin ungesühnt bleiben, und selbst bei erfolglos abgebrochenen Streiks pflegt die Streikleitung beim Gegner wenigstens das Zugeständnis zu erreichen, daß alle (oder die meisten) Arbeiter die Arbeit wieder aufnehmen können (Wiedereinstellungsklausel im Vermittlungsvorschlag des Einigungsamtes, oder im GAV).

g) «Der wilde Streik läßt sich als eine Augenblickskoalition, als eine ‚Elementarerscheinung‘ charakterisieren»²⁰⁾. Er ist das Gegenteil vom «organisierten», d. h. von der maßgebenden Organisation beschlossenen oder bewilligten Streik. Er entsteht spontan und ohne Unterstützung seitens einer über den Umfang des Streiks hinausreichenden Organisation. Redegewandte Agitatoren versuchen, die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer eines Betriebes oder eines Berufes mit den bestehenden Arbeitsbedingungen auszunützen und sie zur Erreichung einer Besserstellung von der Notwendigkeit einer Arbeitseinstellung zu überzeugen. Er kann auch das Ergebnis eines unvorhergesehenen plötzlichen Ereignisses sein, das die Arbeitnehmer zum augenblicklichen Handeln veranlaßt. Um dem Lohnausfall begegnen zu können, dient als erste Hilfe eine Geldsammlung unter den Streikenden selbst. Bei längerer Dauer des Streiks wird die weitere Öffentlichkeit um Hilfe angegangen. Diese Mittel sollen die Unterstützungen der gewerkschaftlichen Streikkasse ersetzen. Wenn die Streikenden ihr Ziel erreichen wollen, müssen sie im ersten Anlauf siegreich sein; bei längerer Dauer bröckelt der Kampf wegen dem Ausbleiben der Unterstützungen ab und geht verloren. Der wilde Streik bleibt aber fast immer ohne Erfolg, da der Arbeitgeber die Sachlage kennt und sich deshalb

²⁰⁾ Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Auflage, I. Bd. S. 770.

nicht auf Verhandlungen einläßt. Je straffer die Arbeitnehmer in den Gewerkschaften organisiert sind, desto seltener werden die wilden Streiks. Sie sind ein Verstoß gegen die Verbandsstatuten, und die Teilnehmer haben nicht nur keinen Anspruch auf Unterstützung seitens des Verbandes, sondern es werden gegen sie alle vorgesehenen Sanktionen, wie Ausschluß und Bezahlung einer Konventionalstrafe, ergriffen.

h) Die direkte Aktion kommt nur bei der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung oder bei der Verweigerung einer verlängerten Arbeitszeit zur Anwendung. Sie besteht darin, daß die Arbeitnehmer den Arbeitsplatz täglich nach Ablauf der von ihnen als recht und billig angesehenen Arbeitszeit verlassen. Dadurch soll bekundet werden, daß sie nicht oder nicht mehr gewillt seien, länger zu arbeiten. Der für die ausfallende Arbeitszeit verlorene Lohnanteil soll zur verkürzten Arbeitszeit geschlagen werden. Einer Aktion mit derartigem Verlangen wird nie ein durchschlagender Erfolg beschieden sein. Der Arbeitslohn des industriellen Arbeitnehmers ist im Dienstvertrag oder GAV meist für eine Arbeitsstunde festgelegt. Der Arbeitgeber wird daher nur die Zeit der effektiven Arbeitsleistung vergüten. Die Arbeitnehmer erreichen wohl eine Verkürzung oder die Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit, nehmen dabei aber eine Schmälerung des Lohneinkommens in Kauf.

Die einzige, uns bekannte, großangelegte direkte Aktion datiert aus dem Jahre 1906 ²¹⁾. Die «Confédération générale du travail» hatte im Jahre 1904 beschlossen, die Verwirklichung des 8-stündigen Arbeitstages am 1. Mai 1906 mit Gewalt durchzusetzen. Dies dürfe aber keine Verringerung des Lohnes oder Verteuerung der Lebensmittel zur Folge haben. Als Mittel wurde die direkte Aktion gewählt. Der Erfolg der Aktion ist bestritten. Der Forderung auf den 8-Stunden-Tag und den wöchentlichen Ruhetag wurde nur in vereinzelten Fällen stattgegeben. Meist nahm die Arbeit ohne Veränderung ihren Fortgang. Der Kongreß des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes bestätigte 1906 eine Resolution, durch die die Anwendung der direkten Aktion verworfen wird.

i) Der Sympathiestreik beruht auf anderen Motiven und Absichten als der Förderung der eigenen Arbeitsbedingungen.

²¹⁾ Sigg: Die direkte Aktion, Bern 1908.

Er ist «auf der Tatsache der Solidarität der Arbeiter und der Gemeinsamkeit ihrer Berufs- oder Klasseninteressen»²²⁾ aufgebaut. Die Position anderer, bereits im Kampf liegenden Arbeitnehmer soll gestärkt werden. Angehörige der gleichen, ähnlicher oder verwandter Berufe greifen in den Kampf ein, um dem ursprünglichen Streik größeren Nachdruck durch die ziffernmäßige und räumliche Ausdehnung zu verleihen. Das gleiche gilt, wenn ausgesperrte Arbeitnehmer unterstützt werden. Die einzige Forderung in einem Sympathiestreik besteht darin, die Differenzen zu beseitigen, die Anlaß zum ursprünglichen Streik gaben, oder die Aussperrung rückgängig zu machen. Neben dieser unmittelbaren Einwirkung auf den Vertragsgegner soll dessen Position mittelbar durch Unannehmlichkeiten, die seinen Standesgenossen oder der Allgemeinheit erwachsen, geschwächt werden.

Der amerikanische Forscher Hall macht folgende Klassifikation der Sympathiestreiks²³⁾:

1. Die aus Sympathie streikenden Arbeitnehmer sind im gleichen Unternehmen beschäftigt, in dem der Streik zuerst ausbrach.

2. Die aus Sympathie streikenden Arbeitnehmer sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der mit dem bestreikten Arbeitgeber in Handelsbeziehungen steht.

3. Die aus Sympathie streikenden Arbeitnehmer sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der Konkurrent des bestreikten Arbeitgebers ist.

4. Die aus Sympathie streikenden Arbeitnehmer sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der mit dem zuerst bestreikten Arbeitgeber zusammenwirkt.

5. Die aus Sympathie streikenden Arbeitnehmer sind bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der keine Beziehungen zum zuerst bestreikten Arbeitgeber unterhält.

Von dieser Klassifikation zählen wir nur die Fälle 2—5 zu den Sympathiestreiks. Bleiben die ursprüngliche Arbeitseinstellung und der Sympathiestreik auf einen Betrieb beschränkt, so sprechen wir von Solidaritätsstreik (vgl. S. 79).

In der Literatur wird der Sympathiestreik heute allgemein als erlaubtes Mittel im Arbeitskampf angesehen. Nach *Kaskel*²⁴⁾ kön-

²²⁾ *Schwittau*: a. a. O. S. 141.

²³⁾ zit. bei *Schwittau*: a. a. O. S. 145—147.

²⁴⁾ *Arbeitsrecht*, S. 302.

nen Verbände, die am Sieg einer Kampfpartei interessiert sind, dieser Partei beitreten, da der Erfolg eines Kampfes oft von der Zahl der Kämpfer und der zur Verfügung stehenden Geldmittel abhängig ist. Wenn die Sympathiestreiks von kampffähigen Parteien geführt werden (nach der Auffassung Kaskels sind dies nur die Gewerkschaften), sind es echte Arbeitskämpfe, die den kampfrechtlichen Regeln unterstehen. *Krückmann*²⁵⁾ erachtet die Sympathiestreiks aus dem Grunde erlaubt, «weil sie nach den Regeln des ursachlichen Zusammenhanges diejenigen gar nicht schädigen, gegen die sie die Sympathiestreiks richten». Bestreikte Arbeitgeber können keine Ansprüche erheben, weil ihnen gegenüber einfache Abkehr vorliegt. Die Arbeitgeber, gegen die sich die Sympathiestreiks letzten Endes richten, «werden durch die Bekämpfung ihrer Kollegen nicht geschädigt, wenigstens nicht in einer Weise, daß ein verpflichtender ursachlicher Zusammenhang anerkannt werden könnte». Alle Ansprüche fallen dahin, da es nicht mehr zur verantwortlichen Schadenzufügung zu rechnen ist, «daß durch Sperre der nichtbeteiligten Dritten die eigentlich kämpfenden Parteien in ihrer Kampfstellung geschwächt werden». Diesem Argument müssen wir entgegenhalten, daß wir Streiks auch als erlaubt erachten, wenn sie sich gegen die Arbeitgeber der streikenden Arbeitnehmer direkt richten und ihnen Schaden zufügen.

Bei der Kritik der absoluten Friedenspflicht weist *Baumann*²⁶⁾ auf eine Gruppe von Streitgegenständen hin, deren Gründe und Ziele außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegen; nämlich Gründe und Ziele, die sich «ergeben aus der Gliedstellung der einzelnen Betriebs- und Berufsgewerkschaft im Zweckzusammenhang der lokalen, nationalen und internationalen Arbeiterbewegung, aus dem diesen Korporationen die mannigfaltigsten Anforderungen und Pflichten erwachsen, die nun manchmal in Kollision geraten zu den Pflichten aus dem konkreten Arbeitsverhältnis. Jede solche Kollision führt nun zu einer Störung des Arbeitsverhältnisses, und da dieser Tatbestand bei Geltung der absoluten Friedenspflicht identisch ist mit dem Vollzug eines Tarifvertragsbruches, so schließt die Anerkennung und Unterwerfung unter dieses Prinzip den Verzicht auf die Gliedstellung in der modernen Arbeiterbewegung in

²⁵⁾ Der Boykott im Lohnkampf, Leipzig 1918, S. 163.

²⁶⁾ Die Friedenspflicht aus Tarifvertrag; in Gewerkschaftliche Rundschau, 21. Jahrgang, 1929, Nr. 3, S. 80.

sich, den Verzicht auf Teilnahme an allgemeinen Aktionen der Arbeiterschaft, an gewerkschaftlichen Sympathie- und Solidaritäts- und politischen Protest- und Demonstrationsaktionen». Das gleiche läßt sich auch für die Gliedstellung des Arbeitgebers in den Arbeiter-Organisationen sagen. Aus solchen Erwägungen wurde in den letzten Jahren wiederholt in GAV, unter Beibehaltung der absoluten Friedenspflicht, ein Vorbehalt aufgenommen, der den Parteien die Wahrung der Solidarität ihres Berufs oder Standes erlauben soll. Die Berufsordnung (BO) für das Lithographiegewerbe und verwandte Berufe der Schweiz aus dem Jahre 1948 bestimmt beispielsweise in Art. 7:

«Die Vertragsparteien verpflichten sich, Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung der BO und alle Fragen des Arbeitsverhältnisses unter Verzicht auf alle Kampfhandlungen und Störungen des Vertragsverhältnisses durch die in der BO vorgesehenen Schlichtungsinstanzen beizulegen zu versuchen oder durch die eingesetzten Schiedsinstanzen beurteilen zu lassen.

Insofern gilt für die Vertragsparteien und ihre Mitglieder absolute Friedenspflicht.

Vorbehalten bleibt die Erfüllung höherer kollektiver Standespflichten» ²⁷⁾).

Der Solidaritätstreik ist eine spezielle Form des Sympathiestreiks. Die Belegschaft eines Betriebes erklärt sich mit der Forderung eines einzelnen oder mehrerer Arbeitnehmer desselben Betriebes solidarisch und legt bei Nichterfüllung jener Forderung die Arbeit nieder. Die Untersuchung, ob es sich hier um eine Einzelstreitigkeit oder um eine Kollektivstreitigkeit handelt, gestaltet sich schwierig. Eine Kollektivstreitigkeit, und demnach ein gerechtfertigter Solidaritätstreik, besteht nur dann, wenn die Streitfrage über das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers hinausgreift und von grundsätzlicher Bedeutung ist. Der Konflikt muß als kollektiv empfunden werden. Die Beilegung des Konfliktes liegt also nicht nur im Interesse des Einzelnen, direkt betroffenen

²⁷⁾ Noch deutlicher kommt dieser Vorbehalt in der französischen Ausgabe zum Ausdruck: «Toute réserve demeure au sujet de l'accomplissement des devoirs supérieurs pouvant surgir de l'état sociale.»

Vgl. auch: GAV zwischen dem Schweizerischen Buchdruckerverein und dem Schweizerischen Typographenbund (1947), und GAV zwischen dem Schweizerischen Buchdruckerverein und der Schweizerischen Buchdrucker-Gewerkschaft (1947).

Arbeitnehmers. sondern ebensosehr im Interesse der Gesamtheit der in diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

k) Der *Demonstrationsstreik* gehört nur insoweit zu den dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entspringenden Kämpfen, als er gegen den Vertragspartner gerichtet ist. Im Demonstrationsstreik werden keine bestimmten Forderungen aufgestellt. Die Demonstration der eigenen Macht und der eigenen Disziplin soll dem Gegner lediglich Respekt einflößen, ihn zu einem Tun veranlassen oder ihn von einer Tat abhalten. Der Demonstrationsstreik kann auch den Zweck verfolgen, den Arbeitgeber allfälligen zukünftigen Forderungen gegenüber willfährig zu machen. Ganz allgemein dient der Demonstrationsstreik der Warnung des Kampfgegners. Die Einstellung der Arbeit ist von kurzer Dauer; sie bleibt meist auf eine oder mehrere Arbeitsstunden begrenzt und geht selten über einen vollen Arbeitstag hinaus.

l) Der *Proteststreik* soll das Mißfallen der Arbeitnehmer gegenüber einer bestimmten Maßnahme des oder der Arbeitgeber zum Ausdruck bringen. Er zielt nur bedingt auf ein konkretes Ergebnis ab. Er wird hauptsächlich unternommen, «um gegen ein bestimmtes Ereignis oder einen Zustand zu demonstrieren»²⁸⁾. Die Dauer eines Proteststreiks kann wie bei einem Demonstrationsstreik begrenzt sein; das Ende der Arbeitsniederlegung kann aber auch von der Aufhebung einer getroffenen Maßnahme des Arbeitgebers oder von der Beseitigung eines Zustandes abhängig gemacht werden.

m) In den 30-er Jahren des laufenden Jahrhunderts traten in den Vereinigten Staaten ein ansehnlicher Prozentsatz aller Arbeits-einstellungen als sogenannte *Sitzstreiks*²⁹⁾ auf. Diese bestehen darin, daß die Arbeitnehmer die Arbeit wohl niederlegen, aber am Arbeitsplatz verbleiben, bis die Ursache des Konfliktes eine Regelung erfährt. Schon früher kam es in den U.S.A. vor, daß kleinere Gruppen von Arbeitnehmern in organisierten wie in nicht-organisierten Betrieben die Arbeit für einige Stunden niederlegten und bis zur Regelung des Konfliktes an den Arbeitsplätzen ausharrten. In den Jahren 1936/37 blieben aber die Arbeitnehmer während längerer Zeit Tag und Nacht in den Fabriken. So waren von der

²⁸⁾ *Hofstetter*: a. a. O. S. 8.

²⁹⁾ *Peterson*: Die amerikanischen Gewerkschaften; München 1945, S. 221.

Gesamtzahl aller Streiks (6912) während diesen beiden Jahren deren 525 Sitzstreiks, bei denen die Arbeitnehmer während eines oder mehrerer Tage in den Fabrikräumen blieben. Vor dem zweiten Weltkriege traten die Sitzstreiks auch in Frankreich und in neuerer Zeit in Italien auf.

«Die ideologischen Verteidiger dieser Streiks behaupten, daß das Recht, den Arbeitsplatz zu «halten», eine natürliche Ergänzung zu dem Recht des Arbeiters auf seinen Arbeitsplatz darstelle»³⁰⁾; die Geschicklichkeit des Arbeitnehmers, eine Maschine zu bedienen, sei ein Eigentumsrecht, das, getrennt von der Maschine, keinen Wert besäße. Um dieses Recht zu schützen, könne es sich als notwendig erweisen, am Arbeitsplatz zu verbleiben. Die Mehrzahl der Juristen vertrat jedoch die Meinung, daß der Sitzstreik einen Eingriff in die Eigentumsrechte des Arbeitgebers darstelle, und die Ansicht des «Supreme Court» geht dahin, daß Sitzstreiks ein «gewaltsames Vorgehen ohne einen Schatten des Rechtes» seien. Die verantwortlichen Gewerkschaftsführer hatten dieser Art Streik nie zugestimmt und aus diesem Grunde verschwanden sie in der Folge.

Wir werden den Sitzstreik gegen den Willen des Arbeitgebers wohl als strafbaren Hausfriedensbruch ansehen müssen (Art. 186 StGB).

3. Begleiterscheinungen des Streiks

a) Die Wahl des Zeitpunktes für die Durchführung eines Streiks spielt für dessen Erfolgsaussichten eine bedeutende Rolle³¹⁾. Die Gelegenheitskoalitionen der Arbeitnehmer maßen dem Zeitpunkt des Streiks noch keine Bedeutung bei. Anders die Gewerkschaften! Die Wirtschaftslage unterliegt der ständigen Beobachtung, und die Forderungen, die zu einem Angriffstreik Anlaß geben können, werden erst im Moment der größten Erfolgsmöglichkeit gestellt. Vorzugsweise werden die Zeiten gewählt, während denen die Güterproduktion den größten Unregelmäßigkeiten unterworfen ist: entweder im Moment des wirtschaftlichen Aufschwunges oder bei einem völligen Darniederliegen der Volkswirtschaft. Im Falle einer großen Güternachfrage steigt zwangsläufig auch das Angebot und damit die Nachfrage nach Arbeitskräften.

³⁰⁾ Peterson: a. a. O. S. 221.

³¹⁾ Bezüglich des Zeitpunktes des Streikausbruchs, vgl. S. 75.

Eine Absatzstockung bringt einen Produktionsrückgang mit sich, das Angebot an Arbeitskräften übersteigt die Nachfrage. Vielfach drängt die Not die Arbeitnehmer zum Konflikt, da sie von einer volkswirtschaftlichen Krise härter getroffen werden können als die Arbeitgeber. Um Lohnreduktionen zu vermeiden, versuchen die Arbeitnehmer, die Löhne weiter zum Steigen zu bringen. Ziel dieser Lohnbewegungen ist aber nicht die Erhöhung, sondern die Beibehaltung der bisherigen Löhne.

Der Ausgang eines Kampfes kann mit einiger Sicherheit vorausgesagt werden: in Zeiten geschäftlichen Aufschwunges erreichen die Arbeitnehmer im allgemeinen ihr Ziel, da die Arbeitgeber gute Gewinne machen und daher zu Konzessionen bereit sind; in Zeiten volkswirtschaftlichen Niederganges verlaufen die Streiks für die Arbeitnehmer ungünstig, da die Arbeitgeber während der Krise unnachgiebig bleiben.

b) Die Streikposten. Der Erfolg eines Streiks hängt oft vom Umstand ab, ob es der Streikleitung gelingt, den Zuzug fremder Arbeitskräfte durch irgendwelche erlaubten Mittel fernzuhalten. Die Publikation eines Streikbeschlusses in den Verbands- oder Parteiblättern und die Aushängung von Plakaten reichen nicht aus, dem Arbeitgeber die Beschäftigung anderer Arbeitskräfte unmöglich zu machen. Deshalb hat sich die Taktik des Streikpostenstehens immer mehr verbreitet. Die Streikleitung beschließt, wo Streikposten aufgestellt werden sollen, wann die Ablösungen stattfinden und wer von den streikenden Arbeitnehmern zum Postenstehen geeignet scheint. Die Plätze der Streikposten sind Bahnhöfe, Straßen, Fabrikeingänge etc. Die Aufgabe der Streikposten besteht darin, die von auswärts eintreffenden Arbeitnehmer über den Streik zu orientieren und sie zur Rückreise zu veranlassen, wobei diese vielfach aus der Streikkasse bezahlt wird. Der Arbeitgeber soll dadurch der Hoffnung auf baldige Wiederaufnahme der Arbeit beraubt werden.

Soweit die Streikposten nur eine orientierende Aufgabe erfüllen, sind sie nicht strafbar. Ihre Einwirkungen haben aber oft einen bedenklichen, gegen die Rechtsordnung verstoßenden Charakter. Es handelt sich nicht mehr allein darum, unwissende Arbeitnehmer von der Aufnahme der Arbeit beim bestreikten Arbeitgeber abzuhalten, sondern vielmehr darum, die bewußten Streikbrecher durch Hausfriedensbruch, Ehrverletzung, Nötigung und Bedrohung von

der Arbeit abzuhalten. Eine solche Handlungsweise rechtfertigt sich nicht mit der Behauptung, daß die Streikbrecher moralisch minderwertig seien. Das englische Verschwörungs- und Vermögensschutzgesetz von 1875 ³²⁾ gestattete in Klausel VII das Streikpostenstehen («peaceful picketing»), nachdem es Gewalt, Bewachen, Verfolgen und Belästigen von Personen, um sie zur Begehung oder Unterlassung einer Handlung zu zwingen, welche die fragliche Person zu beghehen oder zu unterlassen ein gesetzliches Recht hat, durch Geldbuße oder Gefängnis bestraft, mit folgenden Worten: «Warten an oder bei dem Hause oder der Örtlichkeit, woselbst eine Person wohnt oder arbeitet oder Geschäfte betreibt oder zufälligerweise sich aufhält, desgleichen Warten an den Zugängen zu derartigen Häusern oder Örtlichkeiten, wenn solches lediglich in Absicht der Erlangung oder Vermittlung von Nachrichten geschieht, soll nicht als Bewachen oder Besetzthalten im Sinne dieser Bestimmung angesehen werden». Auch im neuen englischen Arbeitsrecht ³³⁾ bleibt es grundsätzlich bei der Zulässigkeit der friedlichen Tatsachenübermittlung und Überredung. Ungesetzlich werden derartige Handlungen in dem Augenblick, da sie geeignet sind, irgend jemanden am überwachten Platze in einen Zustand der Beschränkung des freien Willens zu versetzen. Auf die Art der Handlung kommt es nach der Auslegung des neuen Gesetzes nicht mehr an, sie muß aber von Personen ausgehen, die einen Ort überwachen. Dadurch wird die Zulässigkeit des Streikpostenstehens auf seine ursprüngliche Form und seine eigentliche Bedeutung beschränkt.

In der Gesetzgebung der Kantone und im StGB sind «Ausnahmebestimmungen» über Ausschreitungen bei Streiks stets umkämpft worden. Sie sind verhältnismäßig selten, im StGB fehlen sie ganz. Es besteht die Auffassung, daß die allgemeinen Strafandrohungen genügen (s. S. 44 ff.).

c) Der Streikbruch, die Streikbrecher und die Streikarbeit. Wer bei einem ausgebrochenen Streik zu den Streikbrechern zu zählen ist, hat zu verschiedenen Auffassungen geführt. Die allgemeine Ansicht geht dahin, daß jeder Arbeitnehmer, der ohne Genehmigung der Streikleitung die Arbeit in einem bestreikten Betriebe fortsetzt oder aufnimmt, ein Streikbre-

³²⁾ *Brentano*: Der Schutz der Arbeitswilligen, Berlin 1899, S. 19.

³³⁾ *Hamburger*: Streik, Aussperrung und Berufsverbände im neuen englischen Arbeitsrecht; Mannheim 1929, S. 46—51.

cher sei. Nach *Schatzmann* ³⁴⁾ stehen folgende Arbeitnehmer außerhalb des zur Durchführung des Streiks verpflichteten Personenkreises: invalide Arbeitnehmer; Arbeitnehmer, deren Arbeit für die Streikenden selbst von Interesse ist; «Arbeiter, die einer Koalition angehören, aber doch nicht mit den Streikenden koalitiert sind; jene, die, obschon koalitiert, den Streik als einen dem Streikreglement zuwiderlaufenden bezeichnen; zuletzt die eigentlichen Streikbrecher, d. h. diejenigen, die der Koalition angehören, aber trotz gültigem Streikbeschluß bei der Arbeit stehen geblieben sind». Die Einschränkungen *Schatzmanns* scheinen uns teilweise richtig. Die Tätigkeit der invaliden Arbeitnehmer wird wohl auch von der Streikpartei geduldet, da es für diese Arbeitnehmer besonders schwierig ist, eine andere Beschäftigung zu finden. Die Verweigerung der Arbeitsniederlegung durch Arbeitnehmer, die nicht mit den Streikenden koalitiert sind, führt dann zu keinem Streikbruch, wenn der Streik nur von den in einer oder mehreren Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmern beschlossen worden ist. Meistens wird aber die ganze Belegschaft, Organisierte und Nichtorganisierte, über die Durchführung eines Streiks zu entscheiden haben, hauptsächlich dann, wenn die Arbeiterschaft in verschiedenen Gewerkschaften organisiert, oder ein erheblicher Teil nicht organisiert ist. Arbeitnehmer, die einer dem Gesetz oder den Verbandsstatuten zuwiderlaufenden Arbeitseinstellung keine Folge geben, sind keine Streikbrecher. Im neuen englischen Arbeitsrecht ³⁵⁾ besteht für Nichtteilnahme an ungesetzlichen Arbeitskämpfen ein Maßregelungsverbot. Alle Ansprüche des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers gegenüber dem Verband bleiben gewahrt. Vor Einführung dieser Bestimmung konnte ein Verband wegen Durchbrechung der Kampfdisziplin — wenn er nicht den Ausschluß des unbotmäßigen Mitgliedes vornahm oder vornehmen konnte — stets die Auszahlung einer oder aller Unterstützungen verweigern, und das gemäßregelte Mitglied hatte kein Klagerecht. Auf diese Weise wurde die Kampfdisziplin auch bei ungesetzlichen Kämpfen sichergestellt. Auch in das geltende schweizerische Bundesbeamtenrecht wurde eine Bestimmung über das Maßregelungsverbot der Beamten aufgenommen (vgl. S. 42).

Die Streikbrecher rekrutieren sich normalerweise aus der «Re-

³⁴⁾ *Schatzmann*: a. a. O. S. 50/51.

³⁵⁾ *Hamburger*: a. a. O. S. 43—46.

servearmee» der Arbeitslosen, die es verlockender finden, unter schwierigen Bedingungen zu arbeiten, als ohne Arbeit zu sein. Damit die Arbeitslosen von der Beschäftigungsmöglichkeit in bestreikten Betrieben Gebrauch machen, müssen die von den Arbeitgebern offerierten Löhne höher sein als die staatliche Arbeitslosenunterstützung und die gewerkschaftlichen Zuschüsse. Während einer Krise wird es dem Arbeitgeber verhältnismäßig leicht fallen, zu den angebotenen Bedingungen Streikbrecher zu erhalten; in der Blütezeit einer Konjunktur dagegen stößt dieser Plan wegen der großen Nachfrage am Arbeitsmarkt auf Schwierigkeiten.

Über die moralische Qualität des Streikbrechers gehen die Ansichten auseinander. Prof. Elliot, Präsident der Harvard University, erklärte in einem Vortrag ³⁶⁾, daß der Streikbrecher den hervorragenden Typus eines Helden darstelle, da er ein Vorkämpfer der persönlichen Freiheit und Unabhängigkeit sei. Er protestiere gegen jegliche Schranken der Arbeiterorganisationen und gegen die obligatorischen Verträge. *Bernstein* ³⁷⁾ schreibt, durch die steigende Industrialisierung der Gesellschaft habe sich eine neue öffentliche Meinung gebildet. Der Streikbrecher werde von der ganzen werktätigen Bevölkerung als eine verächtliche Erscheinung betrachtet und gesellschaftlich boykottiert. *Herkner* ³⁸⁾ beurteilt vom ethischen Standpunkte aus zwei verschiedene Fälle:

1. Fast alle Arbeitnehmer sind organisiert und haben nach vergeblichen Verhandlungen den Streik proklamiert. Da er nicht so schnell zum Ziele führt, nehmen einige Arbeiter aus egoistischen Gründen die Arbeit wieder auf. Dies ist zweifellos verwerflich. Niemand wird den Gewerkschaften einen Vorwurf machen, wenn sie die Streikbrecher ausstoßen und gesellschaftlich ächten.

2. Einige junge Leute gründen eine Ortsgruppe der Gewerkschaft. Mit knapper Mehrheit wird ein Streik beschlossen. Geht er verloren, so finden diese jungen Leute anderweitig Arbeit. Nimmt die übrige Arbeitnehmerschaft — Familienväter und ältere Arbeiter — nicht am Streik teil, wird man sie aus ethischen Gründen nicht verurteilen können.

Von der moralischen Qualifikation der Streikbrecher ist der

³⁶⁾ zit. bei *Schwittau*: a. a. O. S. 109.

³⁷⁾ Der Streik, sein Wesen und sein Wirken; zit. bei *Schwittau*: a. a. O. S. 112.

³⁸⁾ Die Arbeiterfrage, I. Bd. S. 184.

rechtliche Standpunkt zu unterscheiden. Der Streikbrecher genießt die gleichen Rechte wie jeder andere Bürger und hat speziell ein Recht auf den Schutz vor Übergriffen der Streikenden. Immerhin haben wir auf die «neutrale» Haltung des Staates bei der Stellenvermittlung und Arbeitslosenversicherung hingewiesen (s. S. 45).

«Unter Streikarbeit versteht man allgemein die Arbeit, die im Streik verweigert und dennoch vor dessen Ende verrichtet wird»³⁹⁾. Bei einem Teilstreik oder einem Aufkündigungstreik ist die Arbeit der stehengebliebenen Arbeitnehmer keine Streikarbeit. Nach *Lotmar*⁴⁰⁾ besteht Streikbruch ohne Streikarbeit dann, wenn Arbeitnehmer, die mit den Streikenden koalitiert sind, die Niederlegung der Arbeit verweigern und weiterarbeiten. Wir rechnen aber auch jene Arbeit, die unter Mißachtung eines Streikbeschlusses durch bisherige Arbeitnehmer ausgeführt wird, zu der Streikarbeit, machen also keine Unterscheidung zwischen der Arbeit, die durch bisher beschäftigte Arbeitnehmer und solcher, die durch neu eingestellte Streikbrecher ausgeführt wird.

Bei der rechtlichen Beurteilung der Streikarbeit sind drei Fälle vorweg auszuschneiden:

1. Der Arbeitnehmer hat ein Weigerungsrecht, wenn er zu anders gearteter Arbeit angehalten wird, als der vertragsgemäß zu leistenden. Die Verweigerung zieht keinen Rechtsnachteil nach sich, da die zugemutete Arbeit vertragswidrig ist.

2. Der gleiche Fall besteht dann, wenn der Arbeitnehmer in einen andern Betrieb geschickt wird. Der Anspruch auf Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar (Art. 327 OR).

3. Leistet der Arbeitnehmer unwissend Streikarbeit, so kann der Arbeitsvertrag wegen Betrug oder Irrtum für hinfällig erklärt oder aus wichtigen Gründen (Art. 352 OR) aufgelöst werden.

*Lotmar*⁴¹⁾ betrachtet die Streikarbeit unter dem Gesichtspunkte der moralischen Verwerflichkeit. In ihrer rechtlichen Relevanz ist die Streikarbeit moralwidrig, wenn sie in Kenntnis des Streiks und unter Verletzung der Solidaritätspflicht geleistet wird. Der Vertrag, den ein solcher Überläufer abschließt, ist unmoralisch und daher nichtig. Der gleichen Ansicht ist *Groh*⁴²⁾: sind die Arbeitnehmer

³⁹⁾ *Lotmar*: Streikbruch und Streikarbeit. 1915, S. 263.

⁴⁰⁾ a. a. O. S. 267.

⁴¹⁾ a. a. O.

⁴²⁾ a. a. O. S. 125—128.

eigens zum Zweck der Streikarbeit angeworben worden, müssen sie aus diesem Vertrag die Leistung nicht vollbringen, weil eine derartige Vereinbarung gegen die guten Sitten verstößt und irgend eine Verbindlichkeit aus dem Vertrag, irgend ein Recht des Arbeitgebers nicht existiert. Eine Verletzung der Vertragspflichten und somit ein Vertragsbruch kommt nicht in Frage.

Mit Recht widerlegt *Schatzmann*⁴³⁾ diese Auffassung, da ein Vertrag nicht aus dem einzigen Grunde nichtig ist, weil ein Vertragsteil gegen die guten Sitten — oder gegen das, was er subjektiv als gute Sitten ansieht — handelt. *Hueck-Nipperdey* teilen diese Meinung⁴⁴⁾: «Streikarbeit ist grundsätzlich nicht sittenwidrig, braucht aber mangels ausdrücklicher Abrede nicht übernommen zu werden. Indirekte Streikarbeit darf nicht verweigert werden».

d) Um die lückenlose Durchführung eines Streiks zu sichern, haben die Gewerkschaften die *Streikverpflichtung* eingeführt. «Durch sie verpflichten sich die unterzeichneten Arbeiter, an den Forderungen, um die gekämpft wird, festzuhalten und zu diesem Zwecke bis zur offiziellen Beendigung des Ausstandes von der Arbeit fernzubleiben»⁴⁵⁾. Mit seiner Unterschrift geht der Arbeitnehmer des weitern oft die Verpflichtung ein, der Gewerkschaft eine bestimmte Dauer anzugehören, bei einer Verletzung der Vereinbarung eine Konventionalstrafe zu bezahlen und allfällig bezogene Streikunterstützungen der Gewerkschaft zurückzuerstatten. «Bei der Beurteilung des Vertragsinhaltes ist zu prüfen, ob dieser in seiner Gesamtheit nicht eine allzu große Beschränkung der wirtschaftlichen Freiheit des Verpflichteten darstelle. Ist dies der Fall, so muß der Vertrag als gegen die guten Sitten verstoßend (Art. 19 und 20 OR) bezeichnet werden, auch wenn der Zweck, der mit ihm verfolgt wird, ein erlaubter ist; das Unsittliche liegt in diesem Falle in der unzulässigen Beschränkung der Persönlichkeit»⁴⁶⁾. Die Streikverpflichtung darf die Existenz des Arbeitnehmers nicht gefährden, was durch zeitlich, sachlich und räumlich übermäßige Ausdehnung des Arbeitsverbotes der Fall wäre, da der Arbeitnehmer dadurch seiner einzigen Verdienstquelle beraubt wird, ferner

⁴³⁾ a. a. O. S. 125—128.

⁴⁴⁾ a. a. O. II. Bd. S. 657.

⁴⁵⁾ Berichte des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, Nr. 3 II, S. 1.

⁴⁶⁾ Berichte des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, Nr. 3 II S. 2.

darf das Rücktrittsrecht nicht ungebührlich erschwert oder ausgeschlossen sein. Eine im Verhältnis zur möglichen Schadenzufügung durch Verletzung der Vereinbarung übermäßig hohe Konventionalstrafe untersteht auf alle Fälle der Herabsetzung durch den Richter gemäß Art. 163 Abs. 3 OR. Es ist auf das wirtschaftliche Ausharungsvermögen der Arbeitnehmer und die Höhe der Streikunterstützung Rücksicht zu nehmen.

Gemäß einem Rechtsöffnungsentscheid des Bezirksgerichtes Bremgarten vom 24. November 1948⁴⁷⁾ hatte eine schriftliche Streikverpflichtung als Rechtsöffnungstitel keine Gültigkeit, weil der Streik ein widerrechtlicher war. In dem besonderen Falle traf dies nach aargauischem Recht zu, da der Streik trotz gesetzlichem Verbot vor dem Abschluß des Verfahrens vor dem Einigungsamt ausgelöst worden war.

e) Die Streikversicherung ist keine Versicherung im technischen Sinn, sondern eine Institution der Arbeitgeber, die eine Sicherstellung des Arbeitgebers vor Schaden bezweckt, der ihm aus der Haftung für die Folgen von Arbeitskämpfen erwachsen könnte. «Die Zweckmäßigkeit einer solchen Gründung ergibt sich aus den Verhältnissen ohne weiteres . . . Was die Arbeitgeber in dieser Hinsicht getan haben, erschöpft sich größtenteils in Vereinigungen derselben, auf Gegenseitigkeit beruhend, zwecks Streikunterstützung»⁴⁸⁾. Daß die Versicherung der Arbeitgeber gegen die Folgen von Arbeitskämpfen keine großen Ausmaße angenommen hat (im

⁴⁷⁾ besprochen in: Neue Zürcher Zeitung, vom 28. 12. 1948, Nr. 2794; Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung, vom 24. 12. 1948, Nr. 52.

Die vom Gericht beurteilte Streikverpflichtung des SBHV (Schweiz. Bau- und Holzarbeiter-Verband) lautet (zit. in: Neue Zürcher Zeitung, vom 28. 12. 1948, Nr. 2794): «Ich Unterzeichneter verpflichte mich, für die mir vollinhaltlich bekannten Forderungen, welche den in Betracht kommenden Firmen zugestellt werden, einzustehen und im Falle einer aus dieser Bewegung resultierenden Arbeitseinstellung (Streik), die auf Beschluß der in Frage kommenden Arbeiterschaft oder auf Beschluß des Zentralvorstandes des SBHV oder auf einen Aussperungsbeschluß der Unternehmer erfolgte oder erfolgen wird, die Arbeit solange nicht aufzunehmen, bis die Mehrheit der Streikenden, Ausgesperrten oder der Zentralvorstand des SBHV die Wiederaufnahme der Arbeit beschlossen haben wird . . .» Im Falle frühzeitigen Austrittes aus dem SBHV oder frühzeitiger Wiederaufnahme der Arbeit hat der Arbeitnehmer alle Streikunterstützungen zurückzuzahlen und eine Konventionalstrafe von Fr. 100.— zu entrichten. Am Schlusse der Streikverpflichtung wird ausdrücklich vermerkt, daß diese «aus Gründen der Solidarität» eingegangen wurde.

⁴⁸⁾ *Schatzmann*: a. a. O. S. 66.

Gegensatz zum Streikkassenwesen der Arbeitnehmer), ist wohl dem Umstand zuzuschreiben, daß der einzelne Arbeitgeber den finanziellen Schaden, den die Arbeitskämpfe im Gefolge haben, besser ertragen kann als der einzelne Arbeitnehmer, der auf das Einkommen aus seiner Arbeitsleistung oder auf Unterstützungen angewiesen ist.

f) Der Arbeitgeber hat noch eine weitere Möglichkeit, die Haftung für die Folgen eines Arbeitskampfes und den damit verbundenen Schaden abzuwälzen: die *Streikklausel*. Die Vergebung von Aufträgen wird in der Form von Lieferungsverträgen vorgenommen, die neben den Vorschriften über das Material und die Art der Ausführung der Arbeit einen Liefertermin vorsehen. Hält der Arbeitgeber den Liefertermin nicht ein, so verfällt er einer im Vertrag festgelegten Konventionalstrafe. Bestimmt der Lieferungsvertrag nichts anderes, so verfällt der Arbeitgeber der Konventionalstrafe auch dann, wenn die Nichteinhaltung der Lieferfrist auf einen Arbeitskampf zurückzuführen ist. Der Arbeitgeber wird deshalb beim Abschluß von Lieferungsverträgen versuchen, einen Paragraphen aufzunehmen — die sogenannte Streikklausel —, der eine Lieferfristverlängerung im Falle eines Streiks oder einer Aussperrung um die Dauer des Kampfes vorsieht.

Gegenüber privaten Auftraggebern läßt sich die Streikklausel mühelos in den Lieferungsvertrag einbauen. Anders verhält es sich bei Vertragsabschlüssen mit öffentlichen Gemeinwesen. Diese werden, um ihre Neutralität gegenüber den Arbeitskämpfen nicht preiszugeben, der Aufnahme von Streikklauseln in die Lieferungsverträge aus politischen Gründen nicht zustimmen, da dieses Vorgehen einer Parteinahme für die Arbeitgeber gleichkäme. Die Behörden werden sich die Prüfung von Fall zu Fall vorbehalten, bevor sie allenfalls eine Verlängerung der Lieferfrist zugestehen.

4. Streiks aus andern als wirtschaftlichen und sozialen Gründen

Bei der Begriffsbestimmung des Arbeitskampfes (s. S. 66) haben wir gesagt, daß wir jene Konflikte nicht zu den Arbeitskämpfen zählen, die keine Beeinflussung des Vertragspartners zum Ziele haben, sondern gegen den Staat oder die Öffentlichkeit gerichtet sind. Dabei handelt es sich um die politischen Streiks. Der Vollständigkeit halber seien sie in der Folge erwähnt.

Weit wichtiger als alle Arbeitseinstellungen aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen drohen heute in verschiedenen Staaten die politischen Streiks⁴⁹⁾ zu werden. Der politische Streik kann entweder gegen die Staatsgewalt gerichtet sein oder eine bestimmte politische Beeinflussung der Bürger zum Ziele haben. Das gegenseitige Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird nicht direkt berührt. Ursachen und Ziele liegen außerhalb des Arbeitsverhältnisses. Der politische Streik bildet einen Teil des Ringens einer sozialen Klasse um die Macht im Staate. Sofern man überhaupt von einer Schuld oder Nichtschuld sprechen kann, liegt sie nicht mehr beim einzelnen Individuum, sondern auf den Schultern ganzer Klassen, die einander bekämpfen. Die Gründe, die zur Entstehung von politischen Streiks führen, sind nicht unbedingt innerhalb der Landesgrenzen zu suchen; sie können auch zur Unterstützung der Arbeitnehmer eines fremden Landes ausbrechen, indem durch die Verweigerung der Arbeitsleistung der Güterverkehr mit dem betreffenden Lande unterbunden und dadurch ein Druck auf die fremde Regierung ausgeübt wird⁵⁰⁾.

Kautsky⁵¹⁾ versteht unter einem politischen Streik «eine Streikbewegung, die eine solche Ausdehnung und Bedeutung gewinnt, daß sie ein Übel nicht bloß für die Beteiligten, sondern für die ganze Gesellschaft wird und dadurch den Staat zum Einschreiten auffordert. Ferner muß sie auf die Gesetzgebung und die Verwaltung des Staates nicht nur einen ökonomischen, sondern einen politischen Druck ausüben und namentlich die Gewinnung oder den Schutz eines politischen Rechtes zum Ziele haben». Wir bringen hier den Vorbehalt an, daß eine große räumliche Ausdehnung einer Arbeitseinstellung für das Bestehen eines politischen Streiks nicht wesentlich ist. Ein politischer Streik muß sich nicht unbedingt gegen die Staatsgewalt richten, er kann auch eine politische Veränderung in einem kommunalen Gemeinwesen oder ein bestimmtes Verhalten kommunaler Behörden anstreben: seine Ausdehnung reicht in diesem Falle nicht über die Gemeindegrenzen hinaus.

Die politischen Streiks sind zu verwerfen, weil sie die Errei-

⁴⁹⁾ Über die rechtliche Zulässigkeit der politischen Streiks vgl. unsere Ausführungen, S. 36.

⁵⁰⁾ Pribram: Arbeitskämpfe; in: Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens, 1. Lieferung, Kiel 1930, S. 100.

⁵¹⁾ zit. im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Auflage, VII. Bd. S. 1145.

chung eines politischen Zieles durch Ausübung von Gewalt anstreben. Der Ausbruch eines politischen Streiks setzt eine revolutionäre Gesinnung der Streikenden voraus. Erklärte sich die Mehrheit eines Volkes mit den politischen Forderungen der streikenden Arbeitnehmer solidarisch, dann könnte sich die Staatsgewalt der Erfüllung dieser Forderungen nicht widersetzen. Die politischen Streiks wären überflüssig, da andere, demokratische Mittel den Erfolg gewährleisten. Die Anwendung von Gewalt beim Versuch der Durchsetzung politischer Forderungen beweist, daß sich eine Minderheit in den Besitz der Macht bringen will, die sie mit friedlichen Mitteln nicht, oder erst nach einer langsamen Evolution erzwungen hätte. Zu den politischen Streiks rechnen wir auch jene Arbeitseinstellungen, die unter dem Deckmantel von Arbeitskämpfen durchgeführt werden. Eine von einer politischen Partei gelenkte Gewerkschaft fordert für ihre Mitglieder Lohnerhöhungen; die hieraus resultierenden Kämpfe können aber nur Mittel zum Zweck sein. In diesem Falle wird letzten Endes nicht die Erreichung der geforderten Lohnerhöhungen angestrebt, sondern die Untergrabung der staatlichen Autorität durch Lahmlegung der Volkswirtschaft und damit die Schaffung einer Basis zur Übernahme der politischen Macht. Die gegenwärtigen, periodisch auftretenden Massenaufstände in unsern Nachbarländern veranschaulichen allzu deutlich unsere Ausführungen: die Volkswirtschaft soll an den Rand des Zusammenbruchs gebracht und so eine Situation geschaffen werden, die die Beseitigung des herrschenden Regimes gestattet.

c) Bei den folgenden Ausführungen über den Generalstreik stützen wir uns auf die Dissertation von *Georgi*⁵²⁾. Um einen wissenschaftlich brauchbaren Begriff des Generalstreiks zu erhalten, sind vorerst jene Streikformen auszuschalten, die lediglich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die am Streik Beteiligten bezwecken. Ein großer Streik ist noch kein Generalstreik. Dieser wird sehr verschieden definiert, bald als «einheitliche Verabredung verschiedener Berufskategorien zum Zwecke gewaltsamer Erzwingung von Zugeständnissen der Unternehmer oder gar der Staatsgewalt: . . . die zu dem geltenden Recht in Widerspruch stehen»⁵³⁾, bald als «friedliche Arbeitsniederlegung in einem ganzen Staats-

⁵²⁾ Theorie und Praxis des Generalstreiks in der modernen Arbeiterbewegung, Diss. Zürich 1908.

⁵³⁾ v. *Reiswitz*, zit. bei *Georgi*: a. a. O. S. 4.

wesen, sodaß alle Produktion und aller Verkehr gehemmt wird»⁵⁴⁾, bald als gleichzeitige Arbeitseinstellung der «wichtigsten Gruppen, welche das ganze Reproduktionssystem repräsentieren»⁵⁵⁾. Jede dieser Definitionen weist einen Mangel auf: Ausdehnung, Gleichzeitigkeit, Hemmung des Verkehrs und der Produktion, friedliche Form, rechtswidrige Forderungen sind nicht bei allen Erscheinungen zu konstatieren. Deshalb gibt *Georgi* folgende Definition⁵⁶⁾: der Generalstreik ist ein demonstrativer Massenausstand zur Förderung proletarischer Klasseninteressen.

In der politisch aktivierten Arbeiterbewegung wurde eine Zeitlang die Theorie und Taktik des Generalstreiks literarisch und agitatorisch lebhaft diskutiert, namentlich bis zum Ende des ersten Weltkrieges. Wir können hierüber auf *Georgi* verweisen.

Damit, daß wir den Generalstreik als Arbeitskampf nicht mehr anerkennen können, scheidet er aus unserer Betrachtung aus.

C. Die passive Resistenz

Wir haben die passive Resistenz, auch Sabot oder Chasing genannt, absichtlich nicht bei der Besprechung des Streiks angeführt, da ein Merkmal des Streiks bei der passiven Resistenz fehlt: die Einstellung der Arbeit⁵⁷⁾. Die passive Resistenz besteht in einem Hinauszögern, in einer gewollten Verlangsamung des Arbeitsprozesses, die sich in Minderleistung ausdrückt. Die Verminderung der Produktionsmenge kann auf verschiedene Weise herbeigeführt werden:

1. Die Arbeit wird scheinbar vorschriftsgemäß geleistet, d. h. in buchstäblicher Befolgung des Dienstvertrages oder der Fabrikordnung, aber gewollt ist ein ungünstiges Ergebnis (siehe auch 4.).

⁵⁴⁾ *Eckstein*, zit. bei *Georgi*: a. a. O. S. 4.

⁵⁵⁾ *ab-Yberg*, zit. bei *Georgi*: a. a. O. S. 4.

⁵⁶⁾ a. a. O. S. 5.

⁵⁷⁾ Gleicher Ansicht ist *Kaskel* (Arbeitsrecht, S. 306), der die passive Resistenz nicht als Streik, «sondern gewöhnliche Verletzung der vertraglichen Arbeitspflicht» ansieht. Anders dagegen *Hueck-Nipperdey* (a. a. O. S. 652): «Streik ist auch die sogenannte passive Resistenz, bei der die Arbeitnehmer nur theoretisch weiterarbeiten, aber praktisch so gut wie nichts tun. Es handelt sich um einen verschleierten Streik, der aber als Streik zu behandeln ist.»

2. Die Einschränkung der Arbeitsleistung kann auch durch Anweisungen von Gewerkschaften an ihre Mitglieder herbeigeführt werden. Eine englische Gewerkschaft hatte beispielsweise schon im vergangenen Jahrhundert ihren Maurern unter Buße verboten, mehr als zehn Ziegel auf einmal zu tragen, da sonst zu viel Arbeit geleistet werde. Die vorgeschriebene Höchstleistung an Arbeit war um wenig höher als das normale Maß. Durch diese Maßnahme sollte die Nachfrage nach Arbeitskräften künstlich gehoben werden, was dann ein Steigen der Löhne zur Folge hätte. Ins Extreme weitergedacht bedeutete dies, daß die Entlohnung des Arbeitnehmers umso höher sei, je weniger er arbeite⁵⁸⁾.

3. Ebenfalls zur passiven Resistenz gehört das «Pfuschen». Die Arbeitnehmer arbeiten normal; ihre Leistungen sind aber nicht für den Arbeitgeber, sondern für eigene Zwecke bestimmt. Zur Anfertigung der Produkte werden Werkzeug und Material des Arbeitgebers verwendet. Das Pfuschen grenzt an Sabotage.

4. Die neueste «Errungenschaft» der italienischen Arbeitnehmerschaft auf dem Gebiete der passiven Resistenz ist die «Nicht-Kollaboration» (non-collaborazione). Diese besteht in der Ablehnung jeder betrieblichen Zusammenarbeit zwischen sich, dem Nebenarbeiter und dem Vorgesetzten. Der Arbeitnehmer verrichtet nur jene Arbeit, für die er nach dem Wortlaut des Vertrages oder der Fabrikordnung angestellt wurde. Läßt z. B. ein Berufsarbeiter ein Werkzeug fallen, so hebt er es nicht auf, da dies nicht in sein Tätigkeitsgebiete gehöre; er stellt die Arbeit solange ein, bis ein Hilfsarbeiter, dem solche Handlangerdienste obliegen, das Werkzeug aufhebt. Ein elektrischer Apparat wird bei Arbeitsbeginn nicht eingeschaltet, da kein Elektro-Fachmann zur Stelle ist. Die Arbeit der an diesem Apparat Beschäftigten ruht, weil das Einschalten nicht zu ihren Pflichten gehört. Diese Kampfmethode liegt zwischen Obstruktion und Sabotage. Jeder Vertrag, also auch der Dienstvertrag, ist nach dem Prinzip von Treu und Glauben zu erfüllen. Bei der Nicht-Kollaboration wird dieses Prinzip verletzt. Zudem wird dem Arbeitgeber absichtlich ein Schaden zugefügt. Der Arbeitgeber kann Schadenersatz verlangen (Art. 328 Al. 2 OR) und überdies vom Vertrag unverzüglich zurücktreten (Art. 352 OR).

Die Nicht-Kollaboration gehört nur insoweit zum Arbeits-

⁵⁸⁾ Crouzel: a. a. O. S. 265.

kampf, als sie gegen den Arbeitgeber gerichtet ist. Die zur Zeit von politisch orientierten Gewerkschaften Italiens inszenierten Nicht-Kollaborations-Aktionen tragen dagegen eindeutig politischen Charakter, gehören also nicht zu den Arbeitskämpfen.

Durch die passive Resistenz werden Entlohnungsfragen und Produktivität der Arbeit in einen Kausalzusammenhang gebracht und die den Reproduktionskosten der Ware Arbeitskraft angegliche Lohnbemessung wird überwunden⁵⁹⁾. Die Überwindung der Lohnbemessung zu den Reproduktionskosten der Arbeitskraft wird aber nur von Dauer sein, wenn der durch die höhern Löhne bedingte Mehraufwand nicht auf die Konsumenten überwälzt, sondern vom Arbeitgeber getragen wird.

Der schädigende Einfluß der passiven Resistenz wirkt sich nicht nur auf die Volkswirtschaft aus, sondern auch auf die Person des Arbeitnehmers; die passive Resistenz verdirbt, oft angewendet, seinen Charakter⁶⁰⁾.

D. Die Aussperrung

1. Begriff der Aussperrung

Wie der Streik ist auch die Aussperrung in der Literatur und in den Gesetzen sehr verschieden aufgefaßt worden. Diese Verschiedenheit der Meinungen kommt in den Begriffsbestimmungen zum Ausdruck, von denen wir wiederum einige herausgreifen wollen.

Die Definition der Aussperrung in der australischen Gesetzgebung⁶¹⁾, die inhaltlich vom englischen «Trade Disputes and Trade Unions Act» von 1927⁶²⁾ übernommen worden ist, lautet: «Aussperrung umfaßt die Schließung einer Arbeitsstätte, die Aussetzung der Arbeit oder die Weigerung eines Arbeitgebers, eine Anzahl seiner Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, in der Absicht, sie zu zwingen, gewisse Arbeitsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen an-

⁵⁹⁾ *Dünner*: Die Gewerkschaften im Arbeitskampf, Diss. Basel 1935, S. 34.

⁶⁰⁾ *Krueger*: Die Formen der neuzeitlichen Arbeiterbewegung, Diss. Bern 1929.

⁶¹⁾ zit. vom Internationalen Arbeitsamt: Grundfragen des Schlichtungswesens, S. 73.

⁶²⁾ Gesetzreihe des Internationalen Arbeitsamtes, Genf 1930, Band VIII -- 1927, Teil I, S. 666.

zunehmen oder einen andern Arbeitgeber bei einem solchen Zwang zu unterstützen, oder in der Absicht, Arbeitnehmer Forderungen eines Arbeitgebers gegenüber willfährig zu machen . . .». Die einzige Unklarheit besteht hier darin, daß die Forderungen, die ein Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer richtet, nicht näher genannt sind. Nach dem Wortlaut des Gesetzes müssen diese Forderungen nicht wirtschaftlichen oder sozialen Charakters sein; es kann sich auch um andere Forderungen handeln, die nicht Anlaß zu Arbeitskämpfen sein können.

Hueck-Nipperdey ⁶³⁾ und *Kaskel* ⁶⁴⁾ machen die Aussperrung, wie auch den Streik, vom Willen des Arbeitgebers abhängig, nach Beendigung des Kampfes die ausgesperrten Arbeitnehmer wieder einzustellen. Auch hier bringen wir die gleichen Bedenken an wie beim Streik (vgl. S. 68).

Folgende Begriffsbestimmung setzt der Aussperrung enge Grenzen ⁶⁵⁾: «Ausperrung ist die Verweigerung der Arbeitsgelegenheit seitens einer Mehrzahl für diesen Zweck unter sich verbundener, meist jedoch schon unabhängig von dem besonderen Zweck organisierter Arbeitgeber». Wie zur Durchführung eines Streiks die Beteiligung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern Bedingung ist, soll nach dieser Definition zur Durchführung einer Aussperrung die Beteiligung einer Mehrzahl von Arbeitgebern notwendig sein. Eigentümlicherweise scheint *Albrecht*, von dem diese Definition stammt, den Fall nicht zu kennen, daß ein einzelner Unternehmer seine Arbeitnehmerschaft zur Durchsetzung oder Abwehr bestimmter wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen entläßt, d. h. «ausperrt». Ohne Zweifel liegt auch in diesem Falle eine Aussperrung vor.

Der Zweck der Aussperrung wurde verschiedentlich falsch beurteilt. *ab-Yberg* ⁶⁶⁾ versteht unter einer Aussperrung «die gemeinsame Betriebseinstellung mehrerer Arbeitgeber zu dem Zwecke, ihren Arbeitern die Arbeitsgelegenheit zu entziehen». Ebenso unrichtig erkennt *Groh* ⁶⁷⁾ das Hauptziel der Aussperrung, die er definiert als «das Kampfmittel des Unternehmers bzw. einer Unter-

⁶³⁾ a. a. O. II. Bd. S. 653.

⁶⁴⁾ Arbeitsrecht, S. 309.

⁶⁵⁾ *Albrecht*: Arbeitskämpfe; in Wörterbuch der Volkswirtschaft, I. Bd. S. 163.

⁶⁶⁾ a. a. O. S. 18.

⁶⁷⁾ a. a. O. S. 138.

nehmerkoalition, das in der Nichtzulassung des Arbeitnehmers zur Arbeit unter Vorenthaltung des Lohnes mit dem Ziel der Existenzgefährdung besteht und hierdurch die Verbesserung der Bedingungen der Arbeitsverträge für den Arbeitgeber bezweckt».

Die Begriffsmerkmale der Aussperrung sind folgende:

- die Arbeit wird durch die Entlassung mehrerer Arbeitnehmer eingestellt oder doch eingeschränkt;
- die Leistung des Arbeitgebers aus dem Dienstvertrag, die Bezahlung des Arbeitslohnes, wird verweigert;
- die Entlassung kann durch einen oder mehrere Arbeitgeber oder durch Beschluß eines Arbeitgeberverbandes erfolgen;
- Ziel der Aussperrung ist die Durchsetzung wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen bei den Arbeitnehmern oder deren Gewerkschaften;
- die Forderungen werden den Arbeitnehmern oder den Gewerkschaften gestellt.

Wir definieren die Aussperrung als die Entlassung mehrerer Arbeitnehmer durch einen oder mehrere Arbeitgeber zum Zwecke der Durchsetzung oder Unterstützung wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen gegenüber den Arbeitnehmern oder deren Organisationen.

*Kuskel*⁶⁸⁾ nennt als ein Begriffsmerkmal der Aussperrung die Kündigung des Arbeitsvertrages. *Hueck-Nipperdey*⁶⁹⁾ bestreiten unsere Ansicht zu Recht, daß die Kündigung für die Aussperrung begriffswesentlich sei. Wie es beim Streik den Arbeitnehmern freisteht, ohne Kündigung die Arbeit einzustellen (s. S. 75), können auch die Arbeitgeber ohne vorherige Auflösung der Arbeitsverträge die Betriebe schließen; sie befinden sich dann allerdings im Annahmeverzug.

Die Aussperrung ist der Streik der Arbeitgeber. Aussperrung und Streik haben das eine gemeinsam, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen bereit sind, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In der Geschichte der organisierten Arbeitskämpfe ist der Streik die primäre, die Aussperrung die sekundäre Erscheinung. Die Aussperrung war die Antwort der Arbeitgeber auf den Streik. Die Entwicklung der Aussperrung ging jedoch

⁶⁸⁾ Arbeitsrecht, S. 309.

⁶⁹⁾ a. a. O. II. Bd. S. 654.

viel schneller vor sich als die Entwicklung der Streiks. Der Arbeitgeber ist der Eingehung umständlicher und zeitraubender Koalitionen entbunden; er kann allein oder in Verbindung mit einigen andern Arbeitgebern handeln. In ihrer Zahl sind die Aussperrungen kleiner als die Streiks, aber eher von Erfolg begleitet als diese, weil ein kapitalkräftiger und über Reserven verfügender Arbeitgeber länger durchhalten kann als die ausgesperrten Arbeitnehmer, denen im besten Fall nur die Streikkasse zur Verfügung steht.

2. Formen der Aussperrung

Die Formen der Aussperrung, soweit sie unserer Begriffsbestimmung gerecht werden, sind im wesentlichen die gleichen wie die Formen des Streiks. Wir verweisen deshalb auf die dortigen Darlegungen (vgl. S. 71—81) und beschränken uns hier auf das Wichtigste.

a) Jede Aussperrung ist entweder eine Angriffs- oder Abwehrmaßnahme. Die **A n g r i f f s a u s s p e r r u n g** bezweckt, gewisse Forderungen bei den Arbeitnehmern durchzusetzen, die diese nicht freiwillig billigen. Das Ziel der meisten Angriffsaussperrungen ist die Reduktion des Arbeitslohnes; um die Jahrhundertwende waren sie vielfach auch gegen die Arbeitnehmerkoalitionen und auf Erhöhung der Arbeitszeit gerichtet. Am aussichtsreichsten sind Angriffsaussperrungen, wenn sie nach einem Streik unternommen werden. In diesem Moment sind die Streikkassen leer und die auf ihr Arbeitseinkommen angewiesenen Arbeitnehmer verhandlungsbereit.

b) Die **A b w e h r a u s s p e r r u n g** dient der Verteidigung errungener Vorteile oder der Beibehaltung gewisser Arbeitsbedingungen gegenüber neuen Forderungen der Arbeitnehmer, oder ist die Abwehr von Kampfmaßnahmen der Arbeitnehmer. Die meisten Aussperrungen sind Abwehraussperrungen. Der Arbeitgeber befindet sich im allgemeinen in der Defensive gegenüber seinen angreifenden Arbeitnehmern.

c) Die **t o t a l e A u s s p e r r u n g** erstreckt sich auf einen ganzen Betrieb oder auf mehrere Betriebe. Es werden nur diejenigen Arbeitskräfte nicht ausgesperrt, die zum Unterhalt von Maschinen und Einrichtungen notwendig sind. Die totale Aussperrung ist

die wirksamste Waffe der Arbeitgeber zur Durchsetzung bestimmter Forderungen. Sie ist sehr oft die Antwort des Arbeitgebers auf einen Teilstreik. Dadurch wird die ohnehin behinderte Produktion ganz eingestellt; die ausgesperrten Arbeitnehmer fallen der Streikkasse zur Last.

d) Erachtet der Arbeitgeber die totale Aussperrung zur Durchsetzung gewisser Forderungen als unnötig, so greift er zum Mittel der *Teilaussperrung*. Es werden nur gewisse Teile der Belegschaft ausgesperrt, in der Hoffnung, die Forderung durchsetzen zu können und die Produktion trotzdem in einem gewissen Umfange aufrecht erhalten zu können.

Schwittau ⁷⁰⁾ unterscheidet zwischen zwei Systemen der Teilaussperrung:

1. nach Altersklassen: alle Arbeitnehmer einer bestimmten Altersklasse werden entlassen. Wird nach der Aussperrung einer Altersklasse die gestellte Forderung nicht erfüllt, so erleidet eine zweite Altersklasse das gleiche Schicksal, usf. Der Arbeitnehmer ist nie sicher, wann das Los ihn trifft.

2. das ABC-System: alle Arbeitnehmer, deren Name mit dem gleichen Buchstaben beginnt, werden entlassen. Dieses System ist noch wirksamer als das erste, da es in buntem Durcheinander junge und alte, organisierte und nicht-organisierte Arbeitnehmer trifft. Zudem ist die straffe Durchführung mit keinen Schwierigkeiten verbunden.

Diese Methoden haben nur Erfolg, wenn sie von allen Arbeitgebern der nähern und weitem Umgebung gleichzeitig durchgeführt oder unterstützt werden.

e) Mit der *Sympathieaussperrung* wird die Solidarität, die Interessengemeinschaft der Arbeitgeber bekundet. Eigene Forderungen werden nicht aufgestellt, es soll lediglich die Position anderer Arbeitgeber, die eine Aussperrung durchführen oder von einem Streik betroffen sind, gestärkt werden. Die Sympathieaussperrung dient aber auch der Schwächung der Kampfposition des Gegners. Je mehr Arbeitnehmer der Streikkasse zur Last fallen, desto schneller sind die Mittel erschöpft und die Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit bereit.

⁷⁰⁾ a. a. O. S. 316.

3. Begleiterscheinungen der Aussperrung

a) Der Erfolg einer Aussperrung hängt oft von der Wahl des Zeitpunktes ab. Der Arbeitgeber ist aber nur bei einer Angriffsaussperrung in der Lage, den ihm günstig scheinenden Moment zu wählen; der Zeitpunkt einer Abwehraussperrung wird nicht von ihm, sondern von den Arbeitnehmern bestimmt. Die Wahl des Zeitpunktes für eine Angriffsaussperrung hängt von der wirtschaftlichen Lage ab. Bei gutem Geschäftsgang greift der Arbeitgeber nach Möglichkeit nicht zu Kampfmitteln, um seine Forderungen bei den Arbeitnehmern durchzusetzen. Während die Arbeitnehmer die Zeiten guter Konjunktur für ihre Aktionen wählen, unternehmen die Arbeitgeber die Aussperrungen in Zeiten wirtschaftlichen Niederganges. In diesen Perioden zeitigt die Einstellung der Produktion wenig nachteilige Folgen, da die ohnehin geringe Nachfrage nach Waren vielfach aus Lagerbeständen gedeckt werden kann.

b) Die Fabrikbesetzung ist eine Maßnahme der Arbeitnehmer gegen die Aussperrung. Die Arbeitnehmer weigern sich, die Arbeitsstätten zu verlassen und arbeiten weiter. Vom rechtlichen Standpunkt aus ist die Fabrikbesetzung gleich zu beurteilen wie der Sitzstreik (vgl. S. 80). Sie verletzt das Hausrecht und Eigentumsrecht des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer haben trotz ihren Leistungen keinen Anspruch auf die weitere Ausrichtung des Lohnes, da die Wirkungen des Dienstvertrages nach Ablauf der Kündigungsfrist erlöschen und die Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht nur nicht mehr fordern, sondern durch die Aussperrung expressis verbis ablehnen.

c) Der Arbeitsnachweis als Kampfmittel. Die Aufgabe des Arbeitsnachweises besteht in der Verteilung der Arbeit. Liegt er einseitig in den Händen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, stellt er eine nicht zu unterschätzende Macht bei Arbeitskämpfen dar. Wird der Arbeitsnachweis von den Arbeitnehmern kontrolliert, dann kann die Erfolgsmöglichkeit eines Streiks begünstigt, diejenige einer Aussperrung dagegen verringert werden, indem der Zuzug fremder Arbeitskräfte von den betroffenen Betrieben ferngehalten wird.

Ursprünglich war der Arbeitsnachweis ein wichtiges gewerkschaftliches Kampfmittel. Als der Arbeitsmarkt noch nicht organisiert war, suchte jeder, der von einer freien Stelle Kenntnis bekam,

sie demjenigen zuzuhalten, der ihm aus persönlichen, politischen oder anderen Gründen nahestand ⁷¹⁾). In der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts wurden die Arbeitsnachweise in England und in kleinerem Maße auch in Deutschland und Frankreich von den Gewerkschaften beherrscht. In Deutschland vertrat das Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften in den ersten Jahren seines Bestehens den Standpunkt, der Arbeitsnachweis sei ein bedeutendes Kampfmittel und gehöre deshalb in die Hände der Gewerkschaften. «Der leitende Gedanke war dabei, daß die Gewerkschaften als Verkäufer der Ware «Arbeitskraft» über die Lohnbestimmung und die Möglichkeit der Zurückhaltung ihrer Ware durch den Streik hinaus versuchen müßten, Monopolverkäufer der Arbeitskraft zu werden» ⁷²⁾). In der Folge wurde diese in allen Gewerkschaften herrschende Auffassung revidiert, was in einer Resolution des deutschen Gewerkschaftskongresses aus dem Jahre 1914 zum Ausdruck kommt ⁷³⁾: «Die Gewerkschaften wollen grundsätzlich, daß der Arbeitsnachweis den Interessenkämpfen zwischen Unternehmern und Arbeitern entzogen werde. Sie erkennen die beste Lösung des Arbeitsnachweistretes in einer gesetzlichen Regelung, die alle paritätisch organisierten Arbeitsnachweise anerkennt und zu gemeinsamem Wirken verpflichtet».

Die Gründung von Arbeitsnachweisen durch die Arbeitgeber geht auf die Zeit der Zunftordnung zurück. In der Industrie fanden sie aber erst um die letzte Jahrhundertwende Eingang; den Anstoß zu ihrer Gründung gaben die zunehmenden Arbeitskämpfe. In ihren Anfängen müssen die Arbeitsnachweise der Arbeitgeber als «Streikbrechervermittlungsinstitute» ⁷⁴⁾, angesehen werden. Die Arbeitgeber erhofften von der Beherrschung der Arbeitsnachweise die Niederringung der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften und die Ausmerzung der Agitatoren; die Nachweise sollten Verfehmungs- und Maßregelungsinstitute werden ⁷⁵⁾. Der Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen schrieb im Jahre 1908 ⁷⁶⁾: «Ohne Arbeitsnachweis sind die gegen Arbeiterbewegun-

⁷¹⁾ Dünner: a. a. O. S. 54.

⁷²⁾ Dünner: a. a. O. S. 55.

⁷³⁾ zit. bei Dünner: a. a. O. S. 56.

⁷⁴⁾ Schwittau: a. a. O. S. 328.

⁷⁵⁾ Schmoller: Die soziale Frage, S. 437.

⁷⁶⁾ Steinmann: Die Frage des Arbeitsnachweises vom Standpunkt des Ar-

gen unternommenen Maßnahmen zur Verhinderung anderweitiger Anstellung streikender, ausgesperrter oder gegengesperrter Arbeiter immer umständlich und oft unsicher, da deren strikte Befolgung nicht kontrolliert werden kann. Mit dem Arbeitsnachweis gestaltet sich dies viel einfacher und sicherer. Dem Arbeitgeber wird das zeitraubende Nachsehen von Listen erspart, und die bestreikte Firma ist gewiß, daß keine ihrer gesperrten Arbeiter bei einem andern Verbandsmitgliede unterkommt».

Bei der damals herrschenden Auffassung über die Verwendbarkeit der Arbeitsnachweise als Kampfmittel waren paritätisch kontrollierte Nachweise schwer zu schaffen, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer den ausschließlichen Besitz des Nachweises erstrebten. Als beide Parteien ihr Ziel nicht erreichten und deshalb der Schaffung paritätisch verwalteter Arbeitsnachweise nichts mehr im Wege stand, wurde diesen als neue Aufgabe die Vermittlung zwischen Kapital und Arbeit überbunden. Fortan war der Arbeitsnachweis den Arbeitskämpfen entzogen und diente allein noch der Organisation von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkte (siehe darüber S. 45).

E. Der Boykott ⁷⁷⁾

1. Der Boykott im allgemeinen Sinne des Wortes

Was im allgemeinen Sprachgebrauch und in der Literatur alles unter Boykott verstanden wird, faßt *Hofstetter* ⁷⁸⁾ folgendermaßen zusammen: Unter Boykott «verstehen einige Autoren den Vorgang, daß jemand zwecks Maßregelung eines Dritten auf andere dahin wirkt, daß sie zu diesem in keine geschäftlichen oder sonstigen rechtlichen Beziehungen eintreten und die etwa bereits bestehenden auflösen. Andere verstehen unter Boykott bloß ein Kampfmittel in den sozialen Reibungen, dessen sich die organisierten Arbeiter als Waffe gegen das kapitalistische Unternehmertum und die mit diesem zusammenhängenden Kreise bedienen, wiederum andere ein

beitgebers; in Berichte des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, 1908, Nr. 1.

⁷⁷⁾ Das Wort «Boykott» geht auf den Eigennamen des irischen Grafschaftsverwalters Ch. C. Boykott zurück. Dieser wurde wegen seiner Härte und Grausamkeit gegen die kleinen Pächter und Arbeiter in den 70er Jahren des 19. Jahrhunderts solchen Verfolgungen ausgesetzt, daß er das Land verlassen mußte.

⁷⁸⁾ a. a. O. S. 11—14.

Kampfmittel der Arbeiter, bestehend in der Verrufserklärung derjenigen Unternehmer, welche den Arbeitern feindlich gesinnt sind, und zwar in der Weise, daß die aus dem betreffenden Werke herührenden Produkte von den Arbeitern nicht gekauft werden, oder daß der Laden, in dem solche Artikel feilgeboten werden, von diesen Arbeitern gemieden wird. Andere sprechen auch von Boykott als gänzliche wirtschaftliche und gesellschaftliche Isolierung. Ferner wird der Boykott definiert als Verrufserklärung eines Unternehmers, zufolge welcher niemand von diesem Waren beziehen, auch niemand bei ihm in Arbeit treten soll».

Dieser Fülle von Begriffen setzt *Hofstetter* seine eigene Definition entgegen, der wir uns anschließen: Boykott ist «jener Vorgang, gemäß welchem mehrere Personen ihre wirtschaftlichen Beziehungen, evtl. auch den gesellschaftlichen Verkehr, zu einer bestimmten Drittperson (oder Personenmehrheit) nach einer bestimmten Richtung nicht anknüpfen, oder bestehende, soweit sie nicht schon aufgelöst, abbrechen, und zwar auf Veranlassung durch eine Person (oder Personenmehrheit), welche Veranlassung in der Absicht erfolgte, diese Drittperson (oder Personenmehrheit) selber oder eine von derselben abhängig oder sonst beeinflussbare Person (oder Personenmehrheit) zu einem bestimmten Verhalten zu veranlassen oder für solches zu maßregeln».

Die verschiedenen Formen, in denen der Boykott auftreten kann, wurden von *Röpke* wie folgt klassifiziert ⁷⁹⁾:

1. Boykott als Methode im Arbeitskampf
2. Boykott als Methode im Wirtschaftskampf
3. Boykott als Mittel gesellschaftlicher Ächtung und als Methode im innerpolitischen Kampf
4. Boykott als Methode im politisch-wirtschaftlichen Kampf mit dem Ausland.

Nur die erste Form des Boykotts, der Boykott als Methode im Arbeitskampf, hat die Änderung oder die Beibehaltung bestimmter Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zum Ziele und gehört daher in unsere Ausführungen über den Arbeitskampf.

Der Boykott als Methode im Wirtschaftskampf dient der Unterwerfung der Gegenpartei auf dem Markte, seien es Anbieter oder

⁷⁹⁾ Boykott; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Auflage, III. Bd. S. 2.

Nachfragende, unter die eigenen Bedingungen. Wird der Boykott durch die Nachfragenden über eine bestimmte Ware verhängt, so kann sich dieses Mittel als wirksam erweisen, die Anbieter dieser Ware zu einer Preisreduktion zu veranlassen, wodurch das Ziel des Boykotts erreicht ist. Voraussetzung zur erfolgreichen Durchführung des Boykotts in diesem Sinne ist, daß die Produzenten der boykottierten Ware keine Monopolstellung innehaben, und, wenn dies der Fall ist, daß die Ware entweder entbehrlich oder ersetzbar ist. Im entgegengesetzten Sinne ist es den Anbietern möglich, die Nachfragenden durch Androhung oder Durchführung einer Lieferungssperre gefügig zu machen. Neben diesem Kampf zwischen Produzent und Konsument «läßt sich der Boykott überall als Mittel im Kampf zwischen verschiedenen Wirtschafts- und Unternehmensformen nachweisen, insbesondere auch im Kampf zwischen Konsumentengemeinschaften und Kleingewerbetreibenden»⁸⁰⁾.

Der Boykott als Mittel gesellschaftlicher Ächtung und als Methode im innerpolitischen Kampf entspringt vielfach dem Boykott als Mittel im Wirtschaftskampfe. Es ist der Kampf zwischen Angehörigen der gleichen Klassen. Er tritt insbesondere dort auf, «wo mit der Ausübung der Erwerbstätigkeit noch ein ausgeprägtes Berufs- oder Standesbewußtsein verbunden ist, dessen Verletzung infamiert, oder dort, wo Boykottierer und Boykottierte in enger Lebens- und Arbeitsgemeinschaft stehen . . .»⁸⁰⁾.

Der Boykott als Methode im politisch-wirtschaftlichen Kampf mit dem Auslande entsteht aus einer politischen Haßstimmung. Die Ausschaltung der ausländischen Konkurrenz wird von den inländischen Produzenten natürlich begrüßt, und der Boykott von diesen nach Kräften propagiert. Diese Form des Boykotts kam schon seit jeher in zwischenstaatlichen Konflikten als wirksame Waffe zur Anwendung. Als Beispiel führen wir die Boykottierung Italiens durch den Völkerbund anläßlich des italienisch-abessinischen Krieges vom Jahre 1935/36 an, dem allerdings kein Erfolg beschieden war, da sich verschiedene Länder (z. B. die Schweiz) dem Boykott nicht anschlossen. Ein politisch-wirtschaftlicher Boykott von längerer Dauer ist bisher nirgends aufgetreten, da «die weltwirtschaftliche Solidarität der Nationen keine länger dauernden Einflüsse verträgt . . .»⁸⁰⁾.

⁸⁰⁾ Röpke: a. a. O. S. 2.

2. Der Boykott als Arbeitskampf

Der Arbeitsboykott ist durch folgende Begriffsmerkmale gekennzeichnet:

1. Der Arbeitsboykott, wie jeder andere Boykott, erfordert das Vorhandensein von drei Parteien. Die erste (Boykottierer) fordert zur Vornahme eines Boykottes auf, die zweite (Boykottant oder Adressat) wird zur Vornahme des Boykotts aufgefordert, die dritte (Boykottierte) wird von der Möglichkeit der Vertragsschließung mit Dritten abgesperrt, wobei neben den Arbeitsverträgen auch zum Nichtabschluß anderer Verträge aufgefordert werden kann.

Boykottierer können ein einzelner oder mehrere organisierte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, ein Arbeitgeberverband oder eine Gewerkschaft sein.

Boykottant sind entweder ein oder mehrere Arbeitgeber, mehrere Arbeitnehmer oder endlich eine Mehrzahl von Dritten. Die Boykottanten können, müssen aber nicht, durch eine Gemeinschaft rechtlicher Art untereinander verbunden sein; sind sie dies nicht, so treten sie als nicht untereinander vereinigte Einzelpersonen auf.

Der Boykottierte kann ein einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, oder eine Mehrheit von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern sein. In der Regel gehören die Boykottierten der gegnerischen sozialen Klasse an, d. h. geht die Aufforderung zum Boykott von Arbeitnehmern (Arbeitgebern) aus, sind die Boykottierten Arbeitgeber (Arbeitnehmer). Es kommt aber auch der Fall vor, daß Angehörige derselben sozialen Klasse boykottiert werden⁸¹⁾, wobei besonders häufig der Boykott von nichtorganisierten Arbeitnehmern durch die Gewerkschaften auftritt.

2. Der Arbeitsboykott umfaßt zwei voneinander verschiedene Maßnahmen: die Aufforderung zum Boykott, die der Boykottierer an den Boykottanten ergehen läßt, und ein Verhalten des Boykottanten, das dieser Aufforderung entspricht.

3. Der Zweck des Arbeitsboykotts ist die Erreichung besserer Arbeitsbedingungen, die Erhaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen, oder die bloße Maßregelung des Boykottierten. *Kaskel*⁸²⁾ gibt als Zweck des Arbeitsboykotts die Maßregelung, die Schädigung des

⁸¹⁾ In dieser Form wird der Boykott im allgemeinen Sprachgebrauch mit *Verruf* bezeichnet.

⁸²⁾ Arbeitsrecht, S. 314.

Boykottierten an. Die Schädigung ist aber bloß Mittel des Boykotts, das Ziel ist ein anderes. Hier gehen wir ebenfalls nicht mit *Hueck-Nipperdey* einig⁸³⁾, nach denen das Ziel auf wirtschaftlichem oder politischem Gebiete liegen kann, während wir als Ziel eines Arbeitsboykotts nur die Durchsetzung wirtschaftlicher oder sozialer Forderungen gelten lassen.

Von Streiks und Aussperrungen unterscheidet sich der Arbeitsboykott vor allem dadurch, daß er nicht eine Auflösung oder ein Ruhen der bestehenden Arbeitsverträge zwischen den Angehörigen der Kampfparteien zur Folge hat. Der Inhalt der Boykottaufforderung geht dahin, Dritte zum Nichtabschluß oder zum Rücktritt von bereits bestehenden Verträgen zu bewegen.

Unter Arbeitsboykott verstehen wir die von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern ausgehende Aufforderung an einen bestimmten Personenkreis, mit bestimmten Arbeitgebern oder Arbeitnehmern keine Verträge einzugehen oder bereits bestehende zu lösen in der Absicht der Erlangung besserer Arbeitsbedingungen oder der Erhaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen oder der Maßregelung.

Die Formen des Boykotts im Arbeitskampfe sind Zuzugssperre und Konsumboykott, wenn die Aufforderung zum Boykott von den Arbeitnehmern ausgeht, schwarze Listen und Lieferungssperre, wenn die Arbeitgeber zum Boykott auffordern.

a) Die **Z u z u g s s p e r r e** kann sowohl von einzelnen Arbeitnehmern wie auch von einer Arbeitnehmerorganisation durchgeführt werden. Wird die Sperre über eine oder mehrere Unternehmungen durch einzelne Arbeitnehmer verhängt, so besteht sie in der Aufforderung an andere Arbeitnehmer, in diesen Unternehmungen aus einem bestimmten wirtschaftlichen oder sozialen Grunde nicht in Arbeit zu treten. Verhängt eine Gewerkschaft die Sperre, so verbietet sie ihren Mitgliedern, bei den betroffenen Arbeitgebern Arbeit anzunehmen; die übrigen Arbeitnehmer werden zum gleichen Verhalten aufgefordert. Die Zuzugssperre dient demnach der Absperrung des Boykottierten vom Arbeitsmarkte, indem das natürliche Zuströmen der Arbeitskräfte zu den Arbeitsgelegenheiten aufgehalten und so das Verhältnis zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot gestört wird⁸⁴⁾.

⁸³⁾ a. a. O. S. 656.

⁸⁴⁾ *Liechti*: Die Verrufserklärungen im modernen Erwerbsleben, speziell Boykott und Arbeitersperre, Diss. Zürich 1897.

Die Zuzugssperre kann für sich allein oder im Zusammenhang mit einem Streik oder einer Aussperrung verhängt werden. Wird die Sperre als primäres Kampfmittel der Arbeitnehmer im Kampfe um die Erringung besserer oder um die Beibehaltung bisheriger Arbeitsbedingungen zur Anwendung gebracht, ist «sie das leichte Geschütz im Kampfe der Gewerkschaft mit dem Unternehmer auf dem Gebiete der Entziehung der Arbeitskraft»⁸⁵⁾. Die Arbeitnehmer der boykottierten Unternehmungen verlassen ihre Arbeitsplätze nicht, für erkrankte oder ausscheidende Arbeitnehmer ist aber kein Ersatz zu beschaffen. Ist die Zuzugssperre Hilfsmittel in einem bereits bestehenden Arbeitskampf, d. h. wird sie erst nach Ausbruch eines Streiks oder einer Aussperrung über den Kampfgegner verhängt, dann soll dem Arbeitgeber die Wiederaufnahme der Produktion mit andern Arbeitskräften unmöglich gemacht werden. Die Zuzugssperre hat nur Erfolg, wenn die Kampfpartei einen starken Einfluß auf die Arbeitnehmer auszuüben in der Lage ist. Im allgemeinen schließt ein Streik die Verhängung der Sperre mit ein, da er ohne Sperre Gefahr liefe, mit einer Niederlage der Arbeitnehmer zu enden.

Die Bekanntgabe der Zuzugssperre erfolgt durch Flugblätter, Publikationen in der Presse oder durch mündliche Übermittlung. Ihr Ende wird angezeigt oder ergibt sich mit der Beendigung des primären Kampfes von selbst.

Weber⁸⁶⁾ erwähnt neben der Sperre als offenes Kampfmittel die stille Betriebssperre. Jeder aus einer Unternehmung entlassene oder ausgetretene Arbeitnehmer warnt seine Kollegen vor dem Eintritt in diese Unternehmung. Diese schleichenden, unkontrollierbaren Sperren sind schlimmer als die offiziell verhängten. Diese werden nach einer gewissen Zeit, hauptsächlich nach Erreichung des Kampfzieles, wieder aufgehoben, während die stille Sperre länger dauert als die Verhältnisse, die zu ihr Anlaß gaben.

b) Die zweite Form des Boykotts, zu der die Arbeitnehmer greifen, ist der *K o n s u m b o y k o t t*. Er bezweckt, dem boykottierten Arbeitgeber den Absatz seiner Produkte auf dem Markt zu erschweren oder zu verunmöglichen. In den meisten Fällen wird der Konsumboykott nach Ausbruch eines andern Arbeitskampfes

⁸⁵⁾ Krueger: a. a. O. S. 91.

⁸⁶⁾ Arbeitskämpfe; in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Auflage, I. Bd. S. 772.

verhängt. Ist er das alleinige Kampfmittel, dann kann er zu einem zweischneidigen Schwert werden, da eine Absatzstockung Rückwirkungen auf die Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmungen zeitigen wird: Einschränkung der Produktion durch kürzere Arbeitszeit oder temporäre Betriebsstillegung, die beide für die Arbeitnehmer eine Verkürzung ihrer Lohnsumme als Folge haben.

Das Endziel des Konsumboykotts ist die Förderung von wirtschaftlichen oder sozialen Forderungen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern. Beim Konsumboykott als Methode im Wirtschaftskampf liegt in der Regel ein unmittelbares Interesse an der gestellten Forderung bei den Boykottierern und den Boykottanten vor. Beim Konsumboykott als Methode im Arbeitskampf beschränkt sich die Adressatenhandlung nicht auf die an den gestellten Forderungen unmittelbar Interessierten, sondern an einen weiteren Personenkreis, an die ganze Arbeitnehmerschaft oder an die Bevölkerung schlechthin. Der am Arbeitskampf unbeteiligte Boykottant sieht die Forderungen der Arbeitnehmer als berechtigt an und vollbringt durch die Nicht-Konsumation boykottierter Ware eine Sympathiehandlung zugunsten der Arbeitnehmer.

Der Erfolg des Konsumboykotts als Mittel im Arbeitskampf hängt davon ab, ob die boykottierten Waren breiten Absatz bei dem die Adressatenhandlung vornehmenden Personenkreis haben. Die Anwendungsgrenze richtet sich daher nach der Natur der angegriffenen Unternehmungen. Stützt sich der Konsumboykott auf die Hilfe der Arbeitnehmerschaft und der mit ihr sympathisierenden Bevölkerungsteile, dann ist er nur erfolgversprechend, wenn er sich gegen Unternehmungen der Nahrungs-, Genußmittelbranche oder der Bekleidungsbranche oder endlich gegen Geschäfte, die auf die Kundschaft der Boykottanten angewiesen sind, richtet. Die boykottierte Branche darf zudem nicht monopolistisch organisiert sein, es sei denn, daß die Boykottwaren entbehrlich sind, oder im Falle der Unentbehrlichkeit die Ware anderweitig beschafft werden kann.

c) Die **Einstellungssperre** oder die schwarzen Listen sind die Hauptform des Boykotts als Mittel der Arbeitgeber im Arbeitskampf. Boykottierer sind Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände, Boykottant sind andere Arbeitgeber, Boykottierte sind einzelne Arbeitnehmer oder alle Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft. «Diese Boykottart besteht in der Regel darin, daß ein Arbeitgeber bei der Lösung seines Arbeitsvertrages mit einem ihm miß-

liebigen Arbeiter oder einer Mehrheit derselben deren Namen auf eine Liste setzt, welche dann, gewöhnlich gemäß zugesicherter Gegenseitigkeit, bei andern Unternehmern zirkuliert, die dann davon Notiz zu nehmen pflegen... Grund der Nennung ist in der Regel insubordinierte Gesinnung, Propaganda für die Arbeiterorganisation, Weigerung zur Eingehung bestimmter Vertragsbedingungen, aber es kann auch als Grund figurieren: Unehrlichkeit, Zanksucht, Untauglichkeit usw.»⁸⁷⁾).

Zur Zeit der Zünfte gaben sich die Meister die aufrührerischen Gesellen auf den sogenannten «schwarzen Tafeln» gegenseitig bekannt. Dies scheint die älteste Kampfmaßnahme der Arbeitgeber gegen die Arbeitnehmer gewesen zu sein; ein Geselle wurde von einem Meister nur eingestellt, wenn er vom bisherigen Arbeitsort in Frieden geschieden war⁸⁸⁾. Im Zeitalter der industriellen Entwicklung kamen die schwarzen Listen vorerst lediglich gegen Arbeiterführer und koalierte Arbeitnehmer zur Anwendung. Später hatten sie noch weitere Funktionen: die Arbeitnehmer zum Streikabbruch oder zur Annahme der von den Arbeitgebern diktierten Bedingungen zu bewegen, die unerwünschten Elemente unter den Arbeitnehmern zu beseitigen, diejenigen Arbeitnehmer in Schrecken zu halten, die von keiner andern Kampfmaßnahme betroffen worden waren.

Hat eine Arbeitgeberorganisation den Arbeitsnachweis unter ihrer Kontrolle, dann werden die schwarzen Listen in den Nachweis eingebaut. Der einzelne Arbeitgeber wird auf diese Weise der Pflicht entbunden, die zeitraubende Durchsicht der Listen selbst vorzunehmen. Zudem ist die laufende Nachführung und die Berichtigung der schwarzen Listen gewährleistet. Besitzen die Arbeitgeber keinen eigenen Nachweis oder eine sonstige Zentralstelle, da die einzelnen Arbeitgeber ihre schwarzen Listen einreichen können, verschickt jeder Arbeitgeber seine schwarze Liste an diejenigen Standeskollegen, die der Einstellungssperre nachkommen sollen. Bei diesem Verfahren ist die Dauer der Wirkung einer Einstellungssperre schwer kontrollierbar. Werden die schwarzen Listen nicht periodisch widerrufen, bereinigt oder ergänzt, kann die Namensnennung eines betroffenen Arbeitnehmers noch geraume Zeit nach Aufhebung des Grundes, der zu seiner Boykottierung geführt hatte,

⁸⁷⁾ Hofstetter: a. a. O. S. 19.

⁸⁸⁾ Käskel: Koalitionen und Koalitionskampfmittel, S. 5.

«wie ein kalter Wasserstrahl»⁸⁹⁾ auf den Arbeitgeber wirken. Gerade wegen dieser Nachwirkung gilt das Führen von schwarzen Listen als «unfair» und wird von den Gewerkschaften heftig bekämpft. Im allgemeinen geraten jedoch die Namen der Arbeitnehmer auf nicht revozierten schwarzen Listen in Vergessenheit, was einer Rehabilitation gleichkommt.

d) Die **Lieferungssperre** ist eine indirekte Kampfmaßnahme der Arbeitgeber gegen die Arbeitnehmer. Sie besteht in der Absperrung nachgiebiger Arbeitgeber auf dem Markt von denjenigen Rohstoffen oder Halbfabrikaten, die diese zur Herstellung ihrer Produkte benötigen. Die Lieferungssperre verfolgt den Zweck, Arbeitgeber, die gegenüber Forderungen der Arbeitnehmer nachgiebig sind, oder die Forderungen der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern nicht durchsetzen wollen, zu maßregeln und sie zur nachträglichen Unterwerfung zu zwingen.

⁸⁹⁾ *Liechti*: a. a. O. S. 13.

Drittes Kapitel

Der Begriff des Arbeitskonfliktes

I. Die Versuche einer Begriffsbildung im Arbeitsrecht

Schon wiederholt sind in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung ¹⁾, von den Berufsverbänden ²⁾, von der Gerichtsbarkeit und von arbeitsrechtlichen Praktikern und Theoretikern Versuche unternommen worden, einen allgemein gültigen Begriff des Arbeitskonfliktes zu prägen. Alle diese Begriffsbestimmungen weichen mehr oder weniger voneinander ab, und es ist heute nicht möglich, eine theoretische Definition des Arbeitskonfliktes zu finden, die auch der Praxis vollauf genüge. Unsere Aufgabe besteht nun darin, die mannigfaltigen Versuche aufzuzeigen und soweit möglich den heutigen Stand zu bestimmen.

Das englische Gesetz über die Gewerbegerichte von 1919 gab folgende Definition des Arbeitskonfliktes ³⁾: «Der Ausdruck „gewerbliche Streitigkeit“ (Trade Dispute) bedeutet jede Streitigkeit oder Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen Arbeitern und Arbeitern, die mit der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung oder den Beschäftigungsbedingungen oder mit den Arbeitsverhältnissen einer Person im Zusammenhang steht». Diese Definition macht keine Unterscheidung zwischen Einzelstreitigkeit und Kollektivstreitigkeit. Sie hält den kampflosen Arbeitskonflikt vom Arbeitskampf nicht auseinander. Die Begriffsbestimmung geht nicht auf die politischen Streitigkeiten ein und sagt nichts über die Parteifähigkeit der Beteiligten aus. Die Uneinigkeiten oder Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander werden ebenfalls zu den Arbeitskonflikten gezählt.

¹⁾ vgl. S. 118.

²⁾ vgl. S. 125.

³⁾ zit. beim Internationalen Arbeitsamt: Grundfragen des Schlichtungswesens, S. 51.

Nach dem neuseeländischen Gesetz über die Einigung und Schiedssprechung von 1925 bedeutet eine «gewerbliche Streitigkeit (Industrial Dispute) eine Streitigkeit zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder gewerblichen Vereinen oder Verbänden von Arbeitgebern und einem oder mehreren gewerblichen Vereinen oder Verbänden von Arbeitnehmern über gewerbliche Angelegenheiten»⁴⁾).

Nach einem Entscheid des Gerichtes von Udine aus dem Jahre 1929⁵⁾ können als kollektive Arbeitskonflikte nur solche angesehen werden, die in einem ganzen Berufszweige von gemeinsamem Interesse sind und die zwischen den beiden Parteien dieses Berufszweiges zu einer schweren Uneinigkeit geführt haben.

Vor dem zweiten Weltkriege verstand die «Cour Supérieure d'Arbitrage» in Frankreich unter einem Arbeitskonflikt⁶⁾: «Est considéré comme conflit collectif tout conflit dans lequel on peut relever une atteinte à un intérêt collectif présentant un caractère de nécessité pour la défense de la profession et de la paix sociale».

Das aargauische Obergericht hat für die Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes u. a. folgende Begründung gegeben⁷⁾: «... Als Kriterium, ob eine Kollektivstreitigkeit vorliegt oder nicht, ist nicht maßgebend, ob nur einzelne Personen oder eine ganze Belegschaft bestimmte Ansprüche geltend machen. Zwischen einer Kollektivstreitigkeit und einer zivilrechtlichen Streitigkeit besteht ein tiefgreifender qualitativer Unterschied. Arbeitsgerichtliche Streitigkeiten sind immer dann gegeben, wenn ein bestimmter dienstvertraglicher Anspruch der richterlichen Beurteilung unterbreitet werden will; ohne Bedeutung ist es, ob der Anspruch nur von einem oder allen Arbeitern eines Unternehmens erhoben wird. Dagegen liegt eine Kollektivstreitigkeit vor, wenn aus irgendwelchen Gründen, also nicht, weil bestimmte vertragliche oder gesetzliche Ansprüche erhoben werden, Mißhelligkeiten und Ausstände zwischen einer Anzahl Arbeitnehmern und einem oder mehreren Arbeitgebern bestehen, sodaß Streik, Sperre, Kollektivkündigung und der-

⁴⁾ zit. beim Internationalen Arbeitsamt: Grundfragen des Schlichtungswesens, S. 4.

⁵⁾ vgl. Bastian: a. a. O. S. 28.

⁶⁾ Tovar: De la nature juridique du conflit du travail, Diss. Paris 1939, S. 96.

⁷⁾ zit. bei Theiler: Die Bestimmungen der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge über die Erledigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten; Diss. Bern 1949, Manuskript S. 20.

gleichen drohen und deshalb die Beteiligten die Vermittlung des Einigungsamtes anrufen oder dieses von Amtes wegen einschreitet. Aus dem gleichen Sachverhalt heraus können also je nach den Umständen arbeitsgerichtliche Streitigkeiten und eine Kollektivstreitigkeit entstehen».

Die dritte Konferenz für Arbeitsstatistik kam auf Grund der folgenden Überlegungen zur Bestimmung des Begriffs des Arbeitskonfliktes⁸⁾: «Nachdem das Büro des Internationalen Statistischen Institutes den Versuch gemacht hatte, die Ergebnisse der Statistiken der Arbeitskonflikte international vergleichend zu behandeln, untersuchte das Arbeitsamt in einer der Konferenz vorgelegten Studie die methodologischen Probleme, die sich bei der Bearbeitung dieser soziologisch so interessanten Phänomene ergeben. Die Arbeitskonflikte lassen sich unter mehrfachen Gesichtspunkten erfassen:

1. als Symptom der zwischen den sozialen Gruppen bestehenden Spannungen und Reibungen, die zum Teil mit den Wellenbewegungen des Wirtschaftslebens im Zusammenhang stehen;

2. als Quelle von Verlusten der Volkswirtschaft, die sich messen lassen;

3. ferner als Risiko, dem das Wirtschaftsleben ausgesetzt ist».

Die vom Büro vorgeschlagene Definition des Arbeitskonfliktes basiert auf dem dritten Gesichtspunkt: «Der Arbeitskonflikt ist eine vorübergehende Arbeitseinstellung, die durch eine Gruppe von Arbeitern oder einem oder mehreren Unternehmern veranlaßt ist, in der Absicht, eine Forderung durchzusetzen»⁹⁾. In diesem Begriff sind die kampflosen Arbeitskonflikte nicht enthalten. Es wird kein Unterschied zwischen den Motiven des Kampfes und dem Inhalt der Forderungen gemacht. Die passive Resistenz und der Arbeitsboykott werden nicht zu den Arbeitskonflikten gezählt, wohl aber der politische Kampf.

In einem Artikel über die «Einigungs- und Schlichtungseinrichtungen zur Beilegung gewerblicher Streitigkeiten»¹⁰⁾ wird unter einer gewerblichen Streitigkeit «jede Streitigkeit oder Zwistigkeit, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstehen kann, oder zwischen Arbeitern und Arbeitern in Verbindung mit der Be-

⁸⁾ Internationale Rundschau der Arbeit, Jahrgang 1927/I S. 340.

⁹⁾ Internationale Rundschau der Arbeit, Jahrgang 1927/I S. 341.

¹⁰⁾ ebenda S. 20 ff.

schäftigung oder Nichtbeschäftigung oder den Umständen der Beschäftigung oder mit den Arbeitsverhältnissen irgend welcher Person» verstanden. Diese Definition lehnt sich eng an diejenige des englischen Gesetzes über die Gewerbegerichte ¹¹⁾.

Das Internationale Arbeitsamt hat in einer Studie ¹²⁾ zu den Arbeitsstreitigkeiten Stellung genommen. «Es erweist sich, daß in dem Wort «Arbeitsstreitigkeiten» Dinge zusammengefaßt werden, die begrifflich zu trennen sind. Als Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man zunächst Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Einzeldienstvertrag. Diese werden auf Grund bestehender Rechtsnormen gewöhnlich in einem regelrechten gerichtlichen Verfahren durch Urteil entschieden». «Souvent il est prévu pour le règlement de ces conflits une procédure spéciale, méthodiquement organisée: la juridiction du travail . . . L'étude s'occupera uniquement des conflits entre groupes de personnes, la plupart du temps associations patronales et associations ouvrières, qui ne se présentent plus, comme dans le cas qu'on vient de mentionner, comme des conflits juridiques, mais comme des conflits de force à propos de la réglementation des conditions de travail (durée du travail, salaires etc.): c'est ce qu'on appelle des «conflits de réglementation» ou encore des «conflits d'intérêt». Quand on se propose de régler les différends collectifs de ce genre, il n'est plus question d'appliquer et d'interpréter des textes juridiques préexistants, mais il s'agit de fixer tout d'abord le droit même, la norme d'après laquelle les parties devront régler les conflits qui les séparent. Le but de chaque partie est de déterminer cette norme dans le sens qui lui est le plus favorable . . . La distinction que nous venons d'établir est au fond la même que celle qu'on observe dans le droit international entre les conflits juridiques d'une part et de l'autre des conflits politiques, qui sont des conflits de force». Da die Kollektivstreitigkeiten aber ebensogut rechtlicher Natur sein können, muß zwischen zwei Gruppen von Arbeitsstreitigkeiten unterschieden werden: Rechtskonflikte (individuell und kollektiv) und Interessenkonflikte (kollektiv).

Im Internationalen Handwörterbuch des Gewerkschaftswe-

¹¹⁾ vgl. S. 110.

¹²⁾ Grundfragen des Schlichtungswesens, S. 4; La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail, S. 6—7.

sens ¹³⁾ wird nur der Begriff des Arbeitskampfes erläutert; die interessanten Ausführungen rechtfertigen jedoch eine Wiedergabe an dieser Stelle: «Wenn, um einen bestimmten Erfolg zu erzwingen, in einem Betriebe oder in einer Mehrzahl von Betrieben die Arbeiter den Unternehmern die Mitwirkung der Arbeit versagen, oder die Unternehmer die Arbeiter von der Mitwirkung am wirtschaftlichen Prozesse ausschließen, sprechen wir von Arbeitskämpfen im weitesten Sinne des Wortes. Sie sind also im allgemeinen dadurch charakterisiert, daß auf Seite der Arbeitnehmer immer eine größere oder geringere Gruppe beteiligt ist und daß ein Zwang ausgeübt wird durch Versagen der Mitwirkung eines bei der Durchführung des Wirtschaftsprozesses unentbehrlichen Faktors». Für die Begriffsbestimmungen ist der durch Ausübung eines Zwanges erhoffte Erfolg ohne Bedeutung, wie auch die Form des Arbeitskampfes ohne Belang ist. In diesem Sinne ist der Begriff des Arbeitskampfes nicht auf Erscheinungen der kapitalistischen Wirtschaftsordnung beschränkt: auch in einem sozialistischen Gemeinwesen sind Arbeitskämpfe zwischen Staat und Arbeitnehmern denkbar.

Es ist aber zweckmäßiger, eine engere Fassung des Begriffs «Arbeitskampf» anzunehmen, «indem man das Ziel, dem der Zwang gilt, schärfer begrenzt und den Begriff auf jene Fälle einschränkt, in denen es sich um die Regelung des Arbeitsverhältnisses selbst handelt, um die Feststellung der Bedingungen, unter denen die Arbeiter am Wirtschaftsprozeß mitwirken sollen, und insbesondere um die Bestimmung des Anteils, den sie am Ertrag der Unternehmung erhalten».

John A. Fitch schreibt über den Arbeitskonflikt ¹⁴⁾: Der Ausdruck «Arbeitskonflikt» (labor dispute, industrial dispute) «may be used in a broader sense to include all disagreements and all evidences of disagreements between employer and employees, whether or not organized activity is implied and whether or not the dispute culminates in a strike or lockout . . . In its most common meaning a labor dispute implies a definite employer-employee relation which still exists, although in more or less strained form, or which has only recently been broken. It may involve an employer and some or all of his employees, a group of employers in the same or related

¹³⁾ S. 100.

¹⁴⁾ Labor Disputes; in Encyclopaedia of the Sozial Sciences, New-York 1937, IV. Bd. S. 633 ff.

trades and their employees or, in rare cases . . . all employers and their employees over a wide economic or geographical area regardless of industrial boundaries».

Reinach ¹⁵⁾: «Unter kollektiven Arbeitsstreitigkeiten sind grundsätzlich wirtschaftliche Gesamtinteressenkonflikte über das Arbeits- und Lohnverhältnis zwischen mindestens einem Arbeitgeber und einer Mehrheit der in seinem Dienst stehenden Arbeitnehmer zu verstehen».

Schwittau ¹⁶⁾ faßt den Begriff des Arbeitskonfliktes sehr weit, wenn er sagt, es handle sich dabei um einen «Zusammenstoß der Interessen auf dem Gebiete der modernen Arbeits- und Kapitalverhältnisse».

Nach *Carnelutti* ¹⁷⁾ besteht ein Arbeitskonflikt, wenn jemand das Recht in Anspruch nimmt, ein eigenes Interesse zu wahren. Dieses eigene Interesse kann sich auf die Vermietung der Arbeitskraft oder die Regelung des Arbeitsverhältnisses beziehen, wenn dieses Interesse im Gegensatz zum Interesse eines anderen steht und dieser andere dieses Interesse verletzt oder die Richtigkeit des Vorwandes anfecht.

In der französischen Nationalversammlung führte Léon Blum im Jahre 1936 aus ¹⁸⁾: «S'il devait être entendu que l'on excepte de l'arbitrage par voie directe ou par voie détournée, sous prétexte d'attentats à l'autorité patronale, tous les conflits résultant de congédiements individuels, toute législation de conciliation et d'arbitrage devrait être écartée», und der der Opposition angehörende Lémery: «Sont conflits collectifs tous les différends qui avaient trait aux salaires, au régime et aux conditions du travail, à l'hygiène des ateliers, à l'application et à l'interprétation des conventions collectives . . .».

Kaskel ¹⁹⁾ hat über die Arbeitskonflikte folgendes geschrieben: «Begrifflich sind Arbeitsstreitigkeiten rechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Solche Streitigkeiten können überall da entstehen, wo das Arbeitsverhältnis einer rechtlichen Regelung unter-

¹⁵⁾ Arbeitsstreitigkeiten; in Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft, Bern 1939, I. Bd. S. 113.

¹⁶⁾ a. a. O. S. I.

¹⁷⁾ Lezioni di diritto processuale civile, Padua. Litotipo, 1926, Bd. I S. 3 und 14; zit. bei *Bastian*: a. a. O. S. 24.

¹⁸⁾ zit. bei *Tovar*: a. a. O. S. 94/95.

¹⁹⁾ Arbeitsrecht, S. 263/264.

liegt, also in den Beziehungen eines Arbeitgebers zu seinen Arbeitnehmern (Arbeitsvertrag) eines Arbeitgebers zum Staat (Arbeiterschutz) und die Arbeitgeberschaft bzw. Arbeitnehmerschaft untereinander oder miteinander (Arbeitsverfassung). Aus diesem möglichen Kreis von Arbeitsstreitigkeiten scheiden indessen die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Staat auf Grund des Arbeiterschutzes darum aus, weil sie als Streitigkeiten zwischen dem übergeordneten Staat und dem nachgeordneten Privatmann über öffentlich-rechtliche Pflichten nicht auf dem Boden eines Verfahrens zwischen gleichberechtigten Parteien, sondern im öffentlich-rechtlichen Verwaltungsverfahren (Aufsicht, Zwang, Strafe) ausgetragen werden. Sie bilden daher als Verwirklichung der Arbeiterschutzplichten einen Bestandteil der letzteren . . . Für die Arbeitsstreitigkeiten bleiben daher nur die Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage und der Arbeitsverfassung übrig.

Ihrem Wesen nach sind Arbeitsstreitigkeiten zwar rechtliche Streitigkeiten. Doch gilt dies nicht hinsichtlich ihres Gegenstandes, sondern lediglich hinsichtlich der Form ihrer Austragung und ihres Zieles.

Gegenstand einer Arbeitsstreitigkeit kann nämlich nicht nur ein subjektives Recht sein, über dessen Bestand bzw. Umfang gestritten wird, sondern auch die Schaffung objektiven Rechts, das im Wege der Normenvereinbarung erst neu geschaffen werden soll. Eine solche Neuschaffung kann aber niemals den Inhalt von Rechten, sondern höchstens von Interessen bilden. Daher können nicht nur Rechte, sondern auch bloße Interessen Gegenstand einer Arbeitsstreitigkeit sein bzw. im Wege einer Arbeitsstreitigkeit ausgetragen werden. Man unterscheidet deshalb als Gegenstand von Arbeitsstreitigkeiten die sogenannten Rechtsstreitigkeiten einerseits von den Interessenstreitigkeiten andererseits.

Dagegen muß die Form der Austragung des Streites eine rechtliche Form sein: «Arbeitsstreitigkeiten sind daher nur solche Streitigkeiten, deren Austragung in einem rechtlich geordneten Verfahren vor sich geht». Diese rechtliche Form kann auf staatlichem Gesetze, autonomem statutarischem Recht, oder tariflicher Vereinbarung beruhen. Es ist aber nicht erforderlich, daß jede Kampfhandlung ihre Grundlage in einem positiven Rechtssatz findet; nur die Grenzen der zulässigen Kampfhandlungen müssen bestimmt sein. «Diese Rechtssätze bilden daher für die Arbeitsstreitig-

keiten nicht Norm, sondern bloß Schranke». Alle Streitigkeiten, die nicht innerhalb dieser Schranken ausgetragen werden, sind keine Arbeitsstreitigkeiten. Kaskel bleibt jedoch die Antwort auf die sich sofort aufdrängenden Fragen schuldig, was er unter diesen Streitigkeiten versteht und wo er sie eingereiht wissen will.

Das Ziel, um das eine Arbeitsstreitigkeit geführt wird, muß sowohl materiell wie formell eine bestimmte Art aufweisen. «Materiell muß das erstrebte Ziel dem Arbeitsverhältnis zugehören, also auf die Regelung von Beziehungen aus dem Arbeitsverhältnis gerichtet sein». Ziel kann also nur sein: eine Frage des Arbeitsvertrages oder eine Frage der Arbeitsverfassung. «Formell muß das erstrebte Ziel in einer rechtlichen Regelung der strittigen Fragen bestehen, wobei indessen die Art dieser Regelung insofern unerheblich ist, als sie sowohl durch freiwillige Vereinbarung wie durch behördliche Anordnung erfolgen kann».

*Hueck-Nipperdey*²⁰⁾ geben folgende Definition des Arbeitskonfliktes: «Unter Gesamtstreitigkeiten sind Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden und zwischen Arbeitgeber und der Belegschaft eines Betriebes über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen zu verstehen».

*Born*²¹⁾: «Über den Tatbestand der Kollektivstreitigkeit an sich, scheint in der Praxis und Theorie kein Streit zu bestehen. Es handelt sich bekanntlich um Konflikte aus Forderungen, die durch die wirtschaftlichen Verhältnisse und nicht durch geltendes Recht begründet werden. Eine Tangierung der zivilen Gerichtsbarkeit ist daher in der Regel nicht vorhanden. Soweit biete die Zuständigkeitsfrage in materieller Beziehung keine Schwierigkeiten. Anders verhält es sich jedoch mit der formellen Seite. Es können z. B. zwei oder drei Arbeiter eine Forderung im erwähnten Sinne an den Arbeitgeber stellen. Entsteht daraus ein Streit, so ist unseres Erachtens dennoch das Kriterium für den Tatbestand einer Kollektivstreitigkeit nicht gegeben. Im allgemeinen wird man verlangen dürfen, daß die Mehrzahl der Arbeiterschaft eines Betriebes, einer Betriebsabteilung oder eines Gewerbezweiges am Streik beteiligt sei». Die Festlegung einer minimalen Anzahl der am Konflikt beteiligten Arbeitnehmer ist schon zur Vermeidung von mißbräuchlichen Anrufungen der Einigungsämter notwendig.

²⁰⁾ a. a. O. S. 6, II. Bd.

²¹⁾ a. a. O. S. 78.

*Born*²²⁾ umschreibt die Kollektivstreitigkeit in Anlehnung an den Antrag des Regierungsrates des Kantons Zürich vom 16. Februar 1922 betreffend Gesetz über das kantonale Einigungsamt²³⁾ «als eine Streitigkeit über das Arbeitsverhältnis zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und der Mehrzahl der durch die Streitsache berührten Arbeiterschaft eines Betriebes, einer Betriebsabteilung oder einer Berufsgruppe».

In Anlehnung an Sinzheimer bezeichnet *Waldner*²⁴⁾ die Arbeitsstreitigkeit als einen «Konflikt über die Bedingungen der abhängigen unselbständigen Lohnarbeit, wie sie sich in der freien kapitalistischen Verkehrswirtschaft zur Vollkommenheit entwickelt hat, und wie sie als solche auch im allgemeinen den Gegenstand des Arbeitsrechtes bildet». Dann unterscheidet er nach der Zahl der Personen, welche als Parteien am Streit auftreten, Individual- oder Einzelstreitigkeiten einerseits und Kollektiv- oder Gesamtstreitigkeiten andererseits und nach dem Gegenstand, der den Inhalt des Streites bilden kann, Rechtsstreitigkeiten und Machtstreitigkeiten.

II. Nach der Gesetzgebung über die Einigungsämter

A. Die eidgenössische Gesetzgebung

Obschon das eidgenössische FG von 1914/1919 in seinen Artikeln 30—35 die Kantone beauftragt hat, ständige Einigungsstellen zur Beilegung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu errichten, wird weder vom Gesetze selbst noch von der Verordnung über den Vollzug des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken (3. Oktober 1919) eine Definition der Kollektivstreitigkeit gegeben. Diese Aufgabe blieb den kantonalen Vollziehungsverordnungen vorbehalten.

Auch das auf den 1. Oktober 1949 in Kraft getretene «Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten» enthält keine Begriffsbestim-

²²⁾ a. a. O. S. 80.

²³⁾ vgl. S. 124: Vorlage der Volkswirtschaftsdirektion, vom 23. September 1921.

²⁴⁾ a. a. O. S. 15/16.

mung, ebensowenig die Vollziehungsverordnung vom 2. September 1949. Im Titel ist von «kollektiven Arbeitsstreitigkeiten» und in Art. 1 von «Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über das Arbeitsverhältnis, die über die Grenzen eines Kantons hinausgehen», die Rede.

B. Die kantonalen Gesetzgebungen

Auf Grund der Art. 30—35 FG haben alle Kantone Gesetze oder Verordnungen über das Einigungswesen bei Kollektivstreitigkeiten erlassen. Die Erlasse halten sich in ihren Grundlinien an die durch das FG aufgestellten Grundsätze. Hinsichtlich des Begriffs der Kollektivstreitigkeit haben die einzelnen Kantone zum Teil voneinander erheblich abweichende Bestimmungen erlassen. Bei der Darlegung der nach Kantonen geordneten Begriffsbestimmungen berücksichtigen wir auch die abgelehnten Gesetzesentwürfe.

Aargau: Verordnung betreffend das kantonale Einigungsamt, vom Dezember 1922; Art. 2 Al. 1: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieses Gesetzes gelten die Streitigkeiten zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und mindestens acht Arbeitnehmern. Al. 2: Untersteht ein Betrieb dem FG, so ist die Zuständigkeit des Einigungsamtes für die Vermittlung von Kollektivstreitigkeiten gegeben, wenn ein erheblicher Teil eines Betriebes, einer Betriebsabteilung oder einer Berufsgruppe an der Streitfrage beteiligt ist».

Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Einigungsämter vom 8. März 1944; Art. 1 Al. 1: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieser Verordnung gelten Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und mindestens dem vierten Teil der Arbeitnehmer eines Betriebes, bzw. einer Betriebsabteilung oder Berufsgruppe; auf alle Fälle müssen mindestens drei Arbeitnehmer an der Streitfrage beteiligt sein. Al. 2: Dabei sind Kollektivstreitigkeiten im Sinne dieses Gesetzes nur solche Streitigkeiten, welche nicht in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte oder Arbeitsgerichte fallen».

Appenzell A. - Rh.: Verordnung über das kantonale Einigungsamt, vom 5. Juni 1920; Art. 1 Al. 2: «Unter Kollektivstreitigkeiten sind Differenzen zu verstehen, welche sich aus den entgegen-

gesetzten Interessen der Betriebsinhaber und der Arbeiter oder Angestellten in den Arbeitsbedingungen, sowie in der Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen ergeben und welche zu Streiks, Sperren und Aussperrungen führen können».

A p p e n z e l l I. - R h.: Vollziehungs-Verordnung betreffend die Errichtung von Einigungsstellen, vom 3. Juni 1918 resp. 13. Januar 1923; Art. 1 Al. 2: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieser Verordnung gelten Streitigkeiten zwischen wenigstens einem Inhaber eines im Kanton Appenzell I.-Rh. gelegenen industriellen, gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betriebes und mindestens fünf Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen». Nach Art. 1 Al. 3 ist die Standeskommission ermächtigt, die Durchführung des Einigungsverfahrens auch dann anzuordnen, wenn weniger als fünf Arbeitnehmer an der Streitigkeit beteiligt sind.

B a s e l - L a n d: Vollziehungsverordnung zu den BG betreffend die Arbeit in den Fabriken vom 16. Juni 1914 und 27. Juni 1919, vom 19. Januar 1920; Art. 9: «Zur Vermittlung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Inhabern von industriellen, kaufmännischen und rein gewerblichen Betrieben, inbegriffen Hausindustrie einerseits und ihren Arbeitern und Angestellten anderseits, wird ein kantonales Einigungsamt eingesetzt».

B a s e l - S t a d t: Gesetz betreffend das ständige staatliche Einigungsamt, vom 9. November 1911. (Dieses Gesetz blieb auch nach Einführung des FG in Kraft.) Art. 3 Al. 1: «Als Kollektivstreitigkeiten im Sinne dieses Gesetzes gelten Streitigkeiten in bezug auf das Arbeitsverhältnis, sofern an der Streitsache wenigstens zehn Arbeiter und ein oder mehrere Geschäftsinhaber beteiligt sind. Al. 2: Bei Beteiligung von weniger als zehn, aber mindestens drei Arbeitern ist das Einigungsamt nur zuständig, wenn es von einer Partei angerufen oder wenn die Einleitung des Verfahrens vom Regierungsrat im öffentlichen Interesse verfügt wird. Al. 3: Das Einigungsamt als Geschäftsleitung entscheidet im Zweifelsfalle endgültig darüber, ob der Tatbestand einer Kollektivstreitigkeit vorliegt oder nicht».

Entwurf des Departementes des Innern für eine Verordnung betreffend die Vollziehung des Bundesratsbeschlusses vom 1. Februar 1918 über die Errichtung von Einigungsämtern; Art. 4: «Als

Kollektivstreitigkeiten gelten auch solche Streitigkeiten, bei denen die im Gesetz vorgesehene Arbeiterzahl zwar erreicht ist, die einzelnen Arbeitgeber jedoch weniger als drei oder vorübergehend keine Arbeiter beschäftigen». Dieser Artikel wurde in die Verordnung von 1918 nicht aufgenommen.

Bern: Verordnung über die Einigungsstellen vom 20. April 1918. Der Begriff der Kollektivstreitigkeit ist dem Art. 1 des Dekretes über die Einigungsämter vom 21. März 1910 entnommen: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Streitigkeit, bei welcher auf Seite der Arbeiter mindestens fünf Personen beteiligt sind».

Dekret über die Einigungsämter, vom 24. Mai 1944: Der Arbeitskonflikt wird nicht definiert, das Dekret verweist lediglich auf das FG.

Fribourg: Loi d'Application de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, vom 17. Mai 1918; Art. 2: «Sont considérés comme conflits collectifs tous les différends relatifs aux conditions de travail qui entravent la marche normale d'une industrie ou d'un commerce».

Genf: Arrêté instituant un Office cantonal de Conciliation, vom 11. Oktober 1918, abgeändert am 16. Dezember 1919; Article premier: «Sous le nom de 'Office cantonal de conciliation', il est créé un organe officiel chargé:

1. De prévenir et concilier, dans la mesure du possible, les différends d'ordre collectif qui pourraient s'élever, soit entre un employeur et ses ouvriers soit entre plusieurs employeurs ou associations patronales et les ouvriers ou associations ouvrières d'une même profession sur les conditions de travail, ainsi que sur l'interprétation et l'exécution de contrats collectifs ou de contrats-types».

Glarus: Verordnung für den Vollzug der Vorschriften des Bundes über die Arbeit in den Fabriken, vom 26. November 1919. Die Definition des Arbeitskonfliktes ist inhaltlich identisch mit derjenigen des Kantons Appenzell I.-Rh.-(s. S. 120).

Graubünden: Verordnung betreffend das kantonale Einigungsamt, vom 27. November 1922: Art. 2: «Kollektivstreitigkeiten im Sinne dieser Verordnung sind alle Differenzen zwischen Fabrik-inhabern und Arbeitern oder Angestellten von industriellen und gewerblichen Betrieben über das Arbeitsverhältnis, über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsver-

tragen, sofern an der Streitsache wenigstens sechs Arbeiter beteiligt sind».

Luzern: Verordnung betreffend das kantonale Einigungsamt, vom 22. Februar 1919; Art. 2: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieser Verordnung gelten: Streitigkeiten zwischen einem oder mehreren Inhabern von im Kanton gelegenen industriellen, kaufmännischen, gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieben und ihren Arbeitern oder Angestellten über die Anstellungs-, Arbeits- und Lohnverhältnisse etc., sowie über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen, unter Ausschluß von Streitigkeiten zivilrechtlicher Natur».

Die Luzerner Definition haben die beiden Urkantone Unterwalden und Uri übernommen. **Uri** (Verordnung über die Errichtung eines kantonalen Einigungsamtes, vom 8. April 1918) hat dem Begriff des Arbeitskonfliktes beigelegt, daß auch Streitigkeiten zwischen öffentlichen Verwaltungen vor dem Einigungsamt beigelegt werden. **Nidwalden** (Verordnung für den Vollzug der Vorschriften des Bundes über die Arbeit in den Fabriken, vom 20. Januar 1923) bezeichnet die Art der Betriebe nicht; **Obwalden** (Verordnung betreffend das ständige kantonale Einigungsamt, vom 22. November 1923) dehnt die Zuständigkeit der Einigungsämter nur auf industrielle und gewerbliche Betriebe aus und führt einen Grund zum Ausbruch von Streitigkeiten (durch Auslegung und Ausführung von GAV oder NAV) nicht an.

Neuchâtel: Arrêté concernant l'institution d'un office cantonal de conciliation en matière de conflit de travail, vom 9. April 1918; Art. 2 Al. 1: «Sont considérés comme différends d'ordre collectif, dans le sens du présent arrêté, les différends entre un chef d'entreprise industrielle ou commerciale et au moins cinq de ses ouvriers ou ouvrières ou employés, concernant les conditions du travail, ainsi que l'élaboration et l'exécution du contrat de travail collectif».

St. Gallen: (Verordnung betreffend das kantonale Einigungsamt, vom 1. März 1918) und **Schaffhausen** (Verordnung betreffend das kantonale Einigungsamt, vom 20. März 1918) umschreiben den Begriff des Arbeitskonfliktes gleich. Wir führen hier denjenigen der Schaffhauser Verordnung an: Art. 2 Al. 1: «Als Kollektivstreitigkeiten gelten: Streitigkeiten zwischen wenigstens ei-

nem Inhaber eines im herwärtigen Kanton gelegenen Betriebes und mindestens fünf seiner Arbeiter über das Arbeitsverhältnis». Die Verordnung des Regierungsrates vom 25. Mai 1926 fügt in Art. 2 Al. 2 bei: «Ist die Zahl der an der Streitigkeit berührten Arbeiter kleiner als fünf, so kann trotzdem nach dem Ermessen des Präsidenten ein Einigungsverfahren durchgeführt werden, entweder vor dem Präsidenten oder vor dem Einigungsamt».

S c h w y z verweist in der Verordnung über das Verfahren vor dem kantonalen Einigungsamt vom 28. November 1922 auf das FG und hat im Regierungsratsbeschluß betreffend Ausdehnung des Kompetenzbereiches des kantonalen Einigungsamtes vom 27. Mai 1943 die Definition des Arbeitskonfliktes der Berner Verordnung von 1918 (s. S. 121) entnommen.

S o l o t h u r n : Verordnung betreffend das kantonale Einigungsamt, vom 18. März 1918; Art. 2: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieser Verordnung gelten Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern oder Angestellten über das Arbeitsverhältnis (Gestaltung des Lohn- und Anstellungsverhältnisses, der Arbeitszeit usw.), sowie über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträgen, insbesondere Differenzen zwischen Unternehmern und Arbeitern, welche die Einstellung der Arbeit, die Sperre von Betrieben oder die Aussperrung von Arbeitern zur Folge haben oder erfahrungsgemäß veranlassen». Bei nicht dem FG unterstellten Betrieben müssen bei der Streitigkeit zehn Arbeiter beteiligt sein. Im Ausnahmefall kann der Regierungsrat die Durchführung des Einigungsverfahrens verfügen, wenn es das öffentliche Interesse erheischt.

T e s s i n (Decreto legislativo istituito un Ufficio cantonale di conciliazione, vom 2. September 1919). Der Begriff des Arbeitskonfliktes entspricht demjenigen der Verordnung des Kantons Bern aus dem Jahre 1918.

Die Kantone T h u r g a u (Verordnung des Regierungsrates betreffend die Bestellung einer kantonalen Einigungsstelle zur Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern . . ., vom 19. April 1918), W a a d t (Gesetz von 1909, 1919, 1921, 1942 und 1947) und W a l l i s (Gesetz vom 20. Mai 1921) haben es unterlassen, den Arbeitskonflikt zu definieren.

Z u g : Verordnung über das kantonale Einigungsamt, vom 28.

Dezember 1928; Art. 1 Al. 2: Kollektivstreitigkeiten sind «Streitigkeiten zwischen dem Inhaber eines industriellen oder gewerblichen Betriebes und einer Mehrzahl von Arbeitern oder Angestellten über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen».

Zürich: Laut dem Antrag der Redaktionskommission vom 9. Oktober 1916 zu einem Gesetz betreffend das kantonale Einigungsamt gilt als Kollektivstreitigkeit jede Streitigkeit, an der zehn Arbeiter oder Angestellte und ein oder mehrere Betriebsinhaber beteiligt sind. Wenn es das öffentliche Interesse erheischt, kann der Regierungsrat das Einigungsamt für zuständig erklären, wenn weniger als zehn Arbeiter beteiligt sind.

Vorlage der Volkswirtschaftsdirektion vom 23. September 1921, Art. 7: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieses Gesetzes gelten alle Streitigkeiten gemäß Art. 30 des FG und alle Streitigkeiten zwischen den Inhabern industrieller, gewerblicher, landwirtschaftlicher, technischer und kaufmännischer Privatbetriebe und deren Arbeitern und Angestellten über das Arbeitsverhältnis, sofern an dem Streite ein oder mehrere Arbeitgeber und auf der andern Seite die Mehrheit der durch die Streitfrage berührten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, einer Betriebsabteilung oder einer Berufsgruppe, wenigstens aber zehn Arbeitnehmer beteiligt sind».

Antrag der Kommission vom 25. August 1922, Art. 3: «Als Kollektivstreitigkeit im Sinne dieses Gesetzes gelten alle Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis:

1. zwischen den Inhabern von Betrieben, welche dem eidg. FG unterstehen und deren Arbeitnehmern, wenn dabei ein oder mehrere Arbeitgeber und auf der andern Seite ein erheblicher Teil der durch die Streitfrage berührten Arbeitnehmer eines Betriebes, einer Betriebsabteilung oder eine Berufsgruppe beteiligt sind;

2. zwischen den Inhabern anderer Betriebe und deren Arbeitnehmern, wenn dabei ein oder mehrere Arbeitgeber und auf der andern Seite mindestens elf Arbeiter beteiligt sind . . .».

Die Verordnung über das kantonale Einigungsamt vom 9. August 1923 hat in ihrem Artikel 10 den Antrag der Kommission aus dem Jahre 1922 beibehalten; Al. 2 von Art. 3 des genannten Antrages wurde jedoch weggelassen und damit die Zuständigkeit des Einigungsamtes auf Streitigkeiten in den dem FG unterstellten Betrieben eingeschränkt.

III. Nach den Gesamtarbeitsverträgen ²⁵⁾

«Die Überbewertung der normalen Wirkung beim gewöhnlichen GAV in der ältern Lehre und Praxis hatte . . . zur Folge, daß man . . . möglichst streng unterschied zwischen einer Einzelstreitigkeit und einer kollektiven Streitigkeit aus einem GAV. Die mit normativer Wirkung aufgestellten Bestimmungen geben dem einzelnen Arbeitnehmer Ansprüche, die er gegenüber seinem Dienstherr persönlich und direkt geltend machen kann, auf dem Prozeßweg, wie ein gewöhnlicher Anspruch aus Dienstvertrag ²⁶⁾. Früher wurde daraus geschlossen, daß solche individuelle Ansprüche die Berufsverbände nicht berührten, daß sie nicht Gegenstand eines Verbandskonfliktes sein könnten.

Die Entwicklung nahm aber einen andern Verlauf. «Heute besteht die deutliche Tendenz, jede individuelle Streitigkeit, sobald es um die Auslegung, Anwendung oder Nichtanwendung einer gesamtarbeitsvertraglichen Norm geht, zu einer Verbandsangelegenheit und nötigenfalls zu einem Verbandsstreit zu erheben. Es kann also ein benachteiligter Arbeiter bei seiner Organisation Beschwerde führen. Diese schickt den Mann nicht vor den Zivilrichter (vor das Gewerbegericht), sondern nimmt sich des Falles an» ²⁷⁾. Der Grund zu dieser Entwicklung liegt darin, daß der einzelne benachteiligte Arbeitnehmer (der beispielsweise zu einem andern als dem im GAV vereinbarten Lohn angestellt wurde) wohl klagen kann. Unterläßt er jedoch die Klage, dann wird der GAV ungesüht sabotiert. Dieser Zustand gereicht sowohl den Vertragsparteien (Wahrung des Prestiges der Verbände), als auch den vertragsgebundenen Mitgliedern der Verbände (Verbilligung des Angebotes auf dem Arbeitsmarkt und dadurch Senkung der Produktionskosten) zum Nachteil.

Bei der konsequenten Einwirkungspflicht der Verbände auf ihre Mitglieder zur Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen wurde jedoch nicht stehengeblieben. Nach der heutigen Auffassung sind Widerhandlungen gegen die Normen eines GAV

²⁵⁾ Bei der Behandlung der Begriffsbestimmung des Arbeitskonfliktes in den GAV halten wir uns im Wesentlichen an die Arbeit von *Theiler*, *Manuskript* S. 10—25.

²⁶⁾ *Schweingruber*: Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages, Bern 1947, S. 15.

²⁷⁾ *Schweingruber*: Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages, Bern 1947, S. 16.

unter allen Umständen zu verfolgen und zu ahnden. Diese Entwicklung hat zur Folge, daß Einzelstreitigkeiten aus einem Dienstvertrag immer mehr verschwinden, sofern sich die Parteien auf einen GAV berufen.

Theiler ²⁸⁾ versteht unter *Einzelstreitigkeit* «Streitigkeiten zwischen den Parteien des Dienstvertrages über die Anwendung und Verletzung dienstvertraglicher Vorschriften». Bei einem GAV handelt es sich um die Auslegung, Anwendung oder Verletzung der normativen Vorschriften im einzelnen Dienstverhältnis; für die GAV-Parteien besteht die Einwirkungspflicht. Nur solche Streitigkeiten, die ihren Ursprung in dienstvertraglichen Bestimmungen haben, welche nicht durch GAV geregelt sind, liegen außerhalb der Interessensphäre der GAV-Kontrahenten, d. h. sie berühren nur den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Auf diese Streitigkeiten findet in der Regel das Dienstvertragsrecht des OR Anwendung.

Bei den *Kollektivstreitigkeiten* handelt es sich heute, da bei uns die beidseitig von Verbänden abgeschlossenen Verträge an Bedeutung überwiegen ²⁹⁾, meistens um *Verbandsstreitigkeiten*; die Verbände treten als Parteien auf. «Dabei liegt es in der Natur der Sache, daß sich der Streit immer um einen GAV dreht, sei es, daß ein Streit vorliegt über die Auslegung und Durchführung oder wegen Verletzung von GAV-Vorschriften, sei es, daß über Fragen gestritten wird, die im GAV noch keine Regelung gefunden haben» ³⁰⁾. Im ersten Falle liegt eine *Rechtsstreitigkeit* vor, im zweiten Falle eine *Interessenstreitigkeit*.

Eine *Interessenstreitigkeit* dreht sich um Fragen, die im GAV nicht geregelt worden sind, oder deren Regelung nicht mehr den bestehenden Verhältnissen entspricht. Die verschiedenartigen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern treffen aufeinander. Während in früherer Zeit die Interessenkonflikte durch das Mittel der Arbeitskämpfe geregelt wurden, wird heute versucht, den Streit durch Verhandlungen beizulegen. Der Arbeitskampf ist zur *ultima ratio* geworden.

²⁸⁾ Manuskript S. 10.

²⁹⁾ vgl. darüber: *Schweingruber*: Der Gesamtarbeitsvertrag; in Veröffentlichungen der Verwaltungskurse 1949 an der Handelshochschule St. Gallen (im Druck).

³⁰⁾ *Theiler*: Manuskript S. 14.

«Als kollektive Rechtskonflikte sind diejenigen Streitigkeiten zu betrachten, bei denen eine Mehrzahl von Arbeitnehmern einem Arbeitgeber oder einer Gruppe (Organisation) von Arbeitgebern gegenüberstehen und die sich um die Auslegung oder Anwendung einer gesamtarbeitsvertraglichen Norm oder um die Folgen der Verletzung einer solchen drehen»³¹⁾. Die Rechtskonflikte sind nach den allgemeinen Bestimmungen des OR zu beurteilen. Ihre Geltendmachung hat vor dem Zivilrichter, oder, wo dies kantonale Verordnungen oder Gesetze vorsehen, vor dem kantonalen Einigungsamt zu erfolgen. Der zweiten Lösung ist wegen der gelegentlichen Verkettung von Rechtskonflikten und Interessenstreitigkeiten der Vorzug zu geben, zumal auch die GAV-Kontrahenten selbst ein privates oder staatliches Einigungs- oder Schiedsverfahren dem zivilrechtlichen Verfahren vorziehen.

Die klassische Theorie trennte die Streitigkeiten aus GAV scharf in Einzel- und Kollektivstreitigkeiten. Die Berufsverbände kämpfen mit allen Mitteln³²⁾ gegen die praktischen Auswirkungen dieser Theorie an; insbesondere möchten sie auch die Einzelstreitigkeiten unter ihre Kontrolle bringen. Das kollektive Interesse am GAV als Ganzem und an seinen Teilen wird in den Vordergrund gestellt. Die Anerkennung des GAV durch den Einzelnen gegenüber den Vertragsparteien (dies ist das gebräuchlichste Mittel) begründet kein Klagerecht, sie erleichtert jedoch die Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen aus GAV vor den durch die Parteien geschaffenen Schlichtungsstellen. Heute genügen aber diese weiteren Möglichkeiten den Verbänden nicht mehr. «Indem die durch den GAV geschaffene Rechtsordnung immer umfassender wird und immer weitere Gebiete der Sozialpolitik, des Verbandswesens und des Dienstverhältnisses ergreift, muß die klassische GAV-Theorie einer neuen Auffassung Platz machen. Sie kommt am deutlichsten zum Ausdruck in der Kontrolle des GAV von Verbandes wegen, die in ihrem Resultat vor allem einer Eliminierung der Einzelstreitigkeiten gleichkommt, indem diese zu Verbandsangelegenheiten und in extremen Fällen zu Verbandsstreitigkeiten gemacht werden»³³⁾. Im geltenden Recht sucht man vergeblich nach Bestimmungen über

³¹⁾ *Theiler*: Manuskript S. 15.

³²⁾ Eine Aufzählung der von den Verbänden angewandten Mittel findet sich bei *Theiler*, Manuskript S. 17.

³³⁾ *Theiler*: Manuskript S. 17/18.

die Kontrolle der GAV und die Einwirkungspflicht der Parteien. Die Art. 322 und 323 OR behandeln lediglich den Anschluß und die Wirkung von GAV. Aus diesem Grunde sind die Vertragsparteien auf die Selbsthilfe angewiesen. Bei aller Mannigfaltigkeit der getroffenen Lösungen hat sich doch eine ganz bestimmte Tendenz herauskristallisiert: Ausschaltung der Einzelstreitigkeiten, sofern sie mit GAV-Normen im Zusammenhang stehen. Die Einzelstreitigkeit wird zur Verbandsstreitigkeit. Der Verband reicht die Klage ein und wird Partei im Schlichtungsverfahren, wodurch der Einzelne seine Stellung als Subjekt im Prozeß verliert. Seine Streitigkeit und damit auch er selbst wird zum Objekt im Schlichtungsverfahren der GAV-Parteien.

Auf Grund dieser neuen Vertragspraxis kommt *Theiler* zum Schluß, daß es unmöglich sei, eine klare Trennungslinie zwischen Einzelstreitigkeiten und Kollektivstreitigkeiten aus GAV zu ziehen, wenn der Ursprung des Konfliktes in einer Norm des GAV liegt. Diese Ansicht begründet er wie folgt ³⁴⁾: «Der GAV-Kontrahent hat an der Unversehrtheit der gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung ein Interesse, das demjenigen des einzelnen Vertragsunterworfenen parallel geht. Jedesmal, wenn behauptet wird, eine Norm des GAV sei verletzt worden, ist das Kollektiv interessiert. Deshalb droht das Kollektiv auch Sanktionen an, wenn die Klage wegen Mißachtung des GAV begründet ist. Die Frage, ob ein Kollektivstreit vorliegt, beurteilt sich somit nicht nach der am Streitfall beteiligten Zahl von Vertragsunterworfenen, wie dies etwa kantonale Gesetze über die Einigungsämter tun ³⁵⁾. Entscheidend ist vielmehr die Tatsache, ob die Interessen der GAV-Parteien als Schöpfer in der gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung irgendwie durch den Streit berührt werden. Das zeigt sich ferner bei den Streitigkeiten über die Auslegung einer gesamtarbeitsvertraglichen Norm. Ein solcher Konflikt wird nicht nur ein Einzelstreit, sondern in doppelter Hinsicht sofort auch ein Kollektivstreit sein:

1. wird er unmittelbar für eine große Zahl von Dienstverträgen von Bedeutung, obschon er im konkreten Fall in einem einzigen Dienstverhältnis entstand, weil die im Streite stehende Vorschrift kraft GAV für alle ihm unterstellten Dienstverträge gilt,

³⁴⁾ Manuskript, S. 19.

³⁵⁾ vgl. unsere diesbezüglichen Ausführungen S. 119 ff.

2. ist die umstrittene Norm eine Bestimmung des GAV als Vertrag zwischen den GAV-Parteien und tangiert daher auch direkt deren Interesse».

Enthält ein GAV keine Bestimmungen darüber, daß sowohl Streitigkeiten aus dem einzelnen Dienstvertrag wie auch Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien einem vertraglichen Schiedsgericht unterstellt werden, so entsteht das Kuriosum, daß in einer materiell gleichen Streitigkeit zwei verschiedene Gerichte angerufen werden können und jedes zur Beurteilung des Streitfalles zuständig ist ³⁶⁾. Bei dieser Möglichkeit der Doppelführung eines Prozesses gibt es keine Einrede der Rechtshängigkeit, da die Prozeßparteien nicht identisch sind. Der Einzelne und die GAV-Partei besitzen das Klagerecht.

Die bisherigen Ausführungen galten im besonderen für jene GAV, die beidseitig von Verbänden abgeschlossen wurden. Eine Besonderheit stellt sich nun beim Firmenvertrag ein. Dem Kollektiv auf Arbeitnehmerseite — ein oder mehrere Arbeitnehmerorganisationen oder eine Gelegenheitskoalition — steht auf Arbeitgeberseite ein Einzelner gegenüber. Eine Unterscheidung zwischen Einzelstreitigkeit und Kollektivstreitigkeit ist zwar auch beim Firmenvertrag möglich. Verletzt aber der Arbeitgeber eine Bestimmung des normativen Teils des GAV, dann bedeutet dies gleichzeitig auch eine Verletzung des schuldrechtlichen Teils. Aus diesem Grunde ist die Gefahr einer Verquickung von Einzelstreitigkeit und Kollektivstreitigkeit besonders groß. Auf Arbeitnehmerseite zeigt sich deshalb die Tendenz, jeder Streitigkeit den Stempel einer Verbandsangelegenheit aufzudrücken. «Da diese kollektive Wahrnehmung aller Interessen der am GAV Beteiligten für den einzelnen Vertragsunterworfenen unbestreitbar einen Vorteil darstellt, weil er sich nicht exponieren muß, und sein Anspruch in der Hand des Verbandes mehr Gewicht hat, wird er dieser Entwicklung nicht allzu großen Widerstand entgegensetzen» ³⁷⁾. Sogar der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, daß alle Streitigkeiten aus dem Firmenvertrag zu Verbandsstreitigkeiten erhoben werden, weil er sonst prozeßrechtlich insofern benachteiligt wird, als er sich je nach der Art des Konfliktes an den einzelnen Arbeitnehmer oder den Vertragskontrahenten wenden muß oder von zwei Klägern be-

³⁶⁾ vgl. den von Theiler (Manuskript S. 20) angeführten praktischen Fall.

³⁷⁾ Theiler: Manuskript S. 24.

langt werden kann, sofern der Vertrag darüber nichts anderes bestimmt. «Daraus erklärt sich die generelle Formel vieler GAV, daß Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung des GAV sowie wegen Verletzungen gesamtarbeitsvertraglicher Vorschriften von den GAV-Parteien und deren paritätischen Organen zu beurteilen seien, wobei der einzelne Arbeitnehmer als Prozeßsubjekt ausgeschaltet wird»³⁸⁾.

Für die prozessuale Kombination von Einzelstreitigkeit und Kollektivstreitigkeit ist das Bestehen eines Schiedsgerichts auf Grund einer rechtsgenüglihen Schiedsgerichtsklausel Voraussetzung, da die staatlichen Gerichte die Verbandsklage nur in sehr beschränktem Umfange zulassen. Unsere Prozeßgesetze erfordern folgende Trennung: «Einzeldienstvertragsstreitigkeiten kommen vor das Gewerbe- oder Arbeitsgericht oder vor den zuständigen Zivilrichter, Verbandsstreitigkeiten zwischen den Verbänden ebenfalls, wobei bei Feststellungsklagen und Klagen auf Verhängung von Konventionalstrafen gewöhnlich die Möglichkeit einer Berufung an das Bundesgericht gegeben wäre, was in praxi zu umständlich erscheint und deshalb gerne vermieden wird. Andere kollektive Interessenkonflikte kommen vor die Einigungsämter zur Schlichtung»³⁹⁾.

IV. Nach dem Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie und Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen

Im Auftrag des Justiz- und Polizeidepartementes wurde in den Jahren 1943—1945 durch eine «vorberatende Kommission» ein «Vorentwurf zu einem BG über die Arbeit im Handel und in den Gewerben» (Gewerbliches Arbeitsgesetz) ausgearbeitet. Dieser erste Versuch erfuhr mehrere Erweiterungen und Verbesserungen⁴⁰⁾, bis

³⁸⁾ Theiler: Manuskript S. 24.

³⁹⁾ Schweingruber: Entwicklungstendenzen ..., S. 21.

⁴⁰⁾ Entwurf Germann/Hug für ein Bundesgesetz über den Arbeitsschutz in Industrie und Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen (Arbeitsschutzgesetz); Fassung vom April 1948.

Vorbereitung eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben, März 1949.

die heutige Fassung feststand. Der Entwurf zu einem «BG über die Arbeit in Industrie und Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen» basiert auf den Beratungen und Beschlüssen der «Kleinen Expertenkommission» (Tagung vom 16.—20. Mai 1949 in Sierre). Wir beschränken uns hier auf die Beleuchtung dieses letzten Entwurfes. Über das Schicksal der uns interessierenden Bestimmungen über die Arbeitskonflikte können wir dem Material, das mehr oder weniger auch der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde (vgl. Verhandlungen des Schweiz. Juristenvereins 1948, Referate von Prof. Dr. E. Naegeli und Prof. A. Grisch), folgendes entnehmen:

In Bezug auf die Zivilrechtspflege bei Streitigkeiten stellt der Entwurf nicht nur Bestimmungen über die Beurteilung zivilrechtlicher Einzelstreitigkeiten durch die zuständigen kantonalen Gerichte, sondern auch solche über die Verbandsstreitigkeiten auf. Neue Wege eröffnet insbesondere Art. 55 Abs. 2: «Zivilrechtliche Ansprüche (nicht vermögensrechtlicher Natur), die zugleich Verbandsinteressen oder gemeinsame Interessen mehrerer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer betreffen, können auch vom Verbandselbständig geltend gemacht werden, sofern dessen Mitglieder klageberechtigt sind und er nach den Statuten zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder befugt ist».

Der IX. Titel des Entwurfs behandelt sodann das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Kollektivstreitigkeiten. Unter einer Kollektivstreitigkeit wird eine Streitigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Verbänden über die Arbeitsbedingungen verstanden (Art. 56 Al. 1). Es wird unterschieden zwischen drohenden und ausgebrochenen Kollektivstreitigkeiten (Art. 58 Al. 1). Wir gehen wohl nicht fehl, wenn wir unter einer ausgebrochenen Kollektivstreitigkeit einen Arbeitskampf und unter einer drohenden Kollektivstreitigkeit einen kampfflosen Arbeitskonflikt verstehen.

Grundsätzlich neue Wege beschreitet der Entwurf in den Bestimmungen über die Friedenspflicht. Art. 59 Al. 1: «Die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände haben in allen Fällen vor Beginn des Einigungsverfahrens Streik, Sperre und Aussperrung zu unterlassen». Al. 2: «Sie haben während der Dauer des Einigungsverfahrens den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmaßnahme zu enthalten. Die Friedens-

pflicht beginnt mit der Anrufung der Einigungsstelle durch einen der Beteiligten und dauert 30 Tage; . . . ». Die Dauer der Friedenspflicht kann auf Antrag der Einigungsstelle von der Kantonsregierung oder, in gewissen Fällen, vom Bundesrat verlängert werden.

Für die Dauer des Einigungsverfahrens gilt die absolute Friedenspflicht. Eine abschließende Umschreibung aller Handlungen, die unter den Begriff der Kampfmaßnahme fallen würden, wird jedoch nicht gegeben (vgl. den zit. Art. 59 Al. 2). Eine Aufzählung aller bisher bekannt gewordenen Kampfhandlungen könnte auch nie den Anspruch auf Vollständigkeit erheben, da die Praxis immer neue Varianten «erfinden» wird.

Eine vollkommene Novität stellt die Ausdehnung der Friedenspflicht auf die zwischen dem Ausbruch des Konfliktes und der Anrufung des Einigungsamtes liegende Zeitspanne dar. Es handelt sich dabei insofern um eine beschränkte Friedenspflicht, als nur Streiks, Sperre und Aussperrung zu unterlassen sind, während andere Kampfmaßnahmen (das Protokoll⁴¹⁾ nennt als Beispiel die Verbreitung von Flugblättern) als erlaubte betrachtet werden müssen. Die Postulierung eines gesetzlichen absoluten Kampfverbotes (wir nennen es absichtlich «absolut», weil nach den heute gegebenen Verhältnissen das Verbot von Streik, Sperre und Aussperrung einem absoluten Kampfverbot gleichkommt) bis zur Beendigung des Einigungsverfahrens geht über alles hinaus, was bisher in der Schweiz und auch im Ausland Geltung erlangt hatte. Hatte die Gerichtspraxis den Arbeitskampf bis anhin als zulässig erachtet, so soll er nun von Staats wegen temporär untersagt werden. Die von verschiedenen Experten der Kommission gegen diese tiefgreifende Umwälzung geäußerten Bedenken wurden im besonderen von den Vertretern der Arbeitnehmerschaft in den Wind geschlagen (s. Protokoll S. 95—103). Die Einstellung der Gewerkschaften scheint immer mehr dahin zu tendieren, bei Arbeitskonflikten immer zuerst Verhandlungen durchzuführen und erst nach deren Scheitern zum Mittel des Arbeitskampfes zu greifen. So begrüßenswert der in diesem Gesetzesentwurf erstmals eingeschlagene Weg vom Standpunkt der Erhaltung des Arbeitsfriedens aus ist, so skeptisch stehen wir seiner praktischen Durchführbarkeit gegenüber. Ein gesetzliches

⁴¹⁾ Protokoll der 5. Tagung der kleinen Expertenkommission für die Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Industrie, Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen vom 16.—20. Mai 1949 in Siders.

Verbot allein vermag die Arbeitskämpfe nicht zu verhindern (z. B. wilde Streiks); ihre Ausmerzung hängt in erster Linie vom Vorhandensein nach außen starker und nach innen disziplinierter Gewerkschaften ab, die jedoch zur Zeit noch nicht in allen Berufen vorzufinden sind. Wo die Arbeitnehmer in Ermangelung einer starken Organisation oder beim Vorliegen besonderer Umstände glauben zur Selbsthilfe greifen zu müssen, wird es schwer halten, Kampfmaßnahmen vor dem Beginn und dem Abschluß eines Einigungsverfahrens durch gesetzliche Verbote zu verhindern. Die bisherigen Erfahrungen in Staaten mit teils starkem, teils schwachem Verwaltungszwang und polizeilichen Machtmitteln berechtigen jedenfalls zu einer zurückhaltenden Bewertung derartiger staatlicher Tendenzen.

Untersucht man die gegen Verletzungen der Friedenspflicht im Entwurf vorgesehenen Sanktionen, so gewinnt man den Eindruck, daß auch in dieser Beziehung sehr «al fresco» und nicht abschließend konstruiert worden ist; wiederholte Verweisungen auf weitere Bestimmungen lassen eine klare Vorstellung über das, was der Staat nötigenfalls vorzukehren hätte, vorderhand noch nicht zu. Art. 59 Abs. 3 sieht vor: «Stellt die zuständige Behörde auf Anzeige der Einigungsstelle oder von sich aus eine Verletzung der Friedenspflicht fest, so trifft sie die geeigneten Maßnahmen (Art. 73 Abs. 2 und 3) und veröffentlicht den Sachverhalt». Beim Nachschlagen der «geeigneten Maßnahmen» im zitierten Art. 73 stößt man auf weitere Verweisungen: «Werden öffentlich-rechtliche Vorschriften dieses Gesetzes . . . mißachtet, so macht die zuständige kantonale Behörde den fehlbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf aufmerksam und sorgt dafür, daß sie eingehalten werden; sie wendet dabei die ihr nach kantonalem Recht zur Verfügung stehenden Maßnahmen an». «Vorbehalten bleiben Art. 79—83 dieses Gesetzes (Dieser Vorbehalt greift auf bestimmte Strafandrohungen an die Adresse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor, ohne daß aber dort die Verletzung der Friedenspflicht aufgezählt ist) und Art. 292 des schweizerischen StGB» (Bestrafung wegen Ungehorsams gegen amtliche Verfügungen). Haben die Wirtschaftskämpfe, wozu auch der Streik, die Sperre und die Aussperrung gehören, zivilrechtlich bisher nicht als unerlaubt gegolten (vgl. S. 26 ff.), so bleibt man beim vorliegenden Entwurf vollends im Unklaren, ob die Expertenkommission einen grundsätzlichen Einbruch in die herrschende Rechts-

auffassung und insbesondere in das geltende Privatrecht vornehmen, oder nur Ordnungsvorschriften aufstellen möchte. Der weitere Verlauf der Beratungen wird hier zweifellos Abklärung schaffen.

Die Schwierigkeiten der Abgrenzung des kampflosen Arbeitskonfliktes vom Arbeitskampf und die Wandlungen in den Formen der Arbeitskämpfe lassen — abgesehen von allen politischen und wirtschaftlichen Überlegungen, die hier ebenfalls eingeflochten werden müßten — eine zurückhaltende Aufnahme dieses Teiles des Entwurfes in den interessierten Kreisen der Rechtswissenschaft und der Wirtschaftspolitik erwarten.

Viertes Kapitel

Bildungsversuch einer Begriffsbestimmung

I. Die Schwierigkeiten der Abgrenzung

Bevor der Weg zu einer Begriffsbestimmung des Arbeitskonfliktes, dessen Begriffsmerkmale wir im zweiten Kapitel (s. S. 61) kennen gelernt haben, frei wird, müssen wir ihn nach verschiedenen Seiten hin abgrenzen.

In unseren bisherigen Ausführungen haben wir stillschweigend die Voraussetzung gemacht, daß zwischen einem Konflikt und einer Streitigkeit keine Unterschiede bestehen. Ein Konflikt ist eine Streitigkeit, ein Arbeitskonflikt eine Arbeitsstreitigkeit. An dieser Gleichsetzung halten wir weiterhin fest, da sich uns kein Anlaß bietet, davon abzuweichen.

Eine erste Abgrenzung des kollektiven Arbeitskonfliktes hat gegenüber der Einzelstreitigkeit zu erfolgen, die an Hand einer Untersuchung der Parteifähigkeit in einem Arbeitskonflikt vorgenommen werden soll (s. S. 151).

Innerhalb des Arbeitskonfliktes sind die Rechtsstreitigkeiten von den Interessenstreitigkeiten oder Machtstreitigkeiten auseinanderzuhalten (s. S. 136).

Da das Problem der vertraglichen oder gesetzlichen Ausschließung des Arbeitskampfes eine wachsende Bedeutung erlangt, stellt sich uns die davon abgeleitete Frage der Abgrenzung der kampflösen Arbeitskonflikte von den Arbeitskämpfen, oder — weiter gefaßt — die Abgrenzung des Arbeitskampfes zum Arbeitsfrieden (s. S. 142).

A. Die Parteien im Arbeitskonflikt

Ohne Berücksichtigung des Arbeitsboykottes sind bei jedem Arbeitskonflikt zwei Parteien beteiligt: die Parteien des Arbeitsverhältnisses, d. h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Jeder Boykott, und somit auch der Arbeitsboykott, ist gekennzeichnet durch das Vorhandensein von drei Beteiligten: Boykottierer, Boykottant und Boykottierte. Der eigentliche Konflikt kann sich aber nur zwischen zwei Parteien abspielen, nämlich zwischen dem Boykottierer und dem Boykottierten. Der Boykottant ist lediglich ein Werkzeug des Boykottierers, mit dessen Hilfe dieser schneller zum Ziele zu gelangen trachtet; er ist ein Mittel zum Zweck. Vom Arbeitskonflikt aus gesehen stoßen im Arbeitsboykott nur zwei aktive Parteien aufeinander, und nur zwischen diesen beiden Parteien ist eine Beilegung des Konfliktes möglich. Von dieser Warte aus gesehen ist die dritte Partei passiv, obschon sie im eigentlichen Kampfgeschehen die aktive Partei darstellt.

Wir kommen zum Schluß, daß jeder Arbeitskonflikt die Beteiligung von zwei Parteien erfordert, die sich entweder aus den Parteien des Arbeitsverhältnisses rekrutieren, oder die Parteien des Arbeitsverhältnisses repräsentieren. Mit anderen Worten stehen sich die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer oder deren Verbände gegenüber.

1. Auf Arbeitgeberseite

In der Gesetzgebung, in der arbeitsrechtlichen Literatur und in der Praxis ist man sich über die Umschreibung der einen Partei des Arbeitskonfliktes — der Arbeitgeber — einig, und wir haben keinen Grund, von der allgemeinen Linie abzuweichen. Der Ausdruck «Kollektivkonflikt» läßt vermuten, daß sich zwei Kollektive gegenüberstehen. Dieser Auffassung scheint *Kaskel*¹⁾ zu sein. Die heutige Organisation der Wirtschaft steht jedoch dieser Ansicht entgegen. Der Industrialisierungsprozeß und die fortschreitende Arbeitsteilung haben an Stelle des zünftischen Gewerbebetriebes, wo der Arbeitgeber und seine wenigen Arbeitnehmer in enger Gemeinschaft miteinander lebten und arbeiteten, den Fabrikbetrieb mit seinen

¹⁾ vgl. S. 64.

unpersönlichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und der Masse der Arbeitnehmer gesetzt. Diese Entwicklung hatte zum Resultat, daß eine große Masse von Arbeitnehmern in ein Abhängigkeitsverhältnis zu einem einzelnen Arbeitgeber kam, hauptsächlich dann, wenn der Arbeitgeber nicht durch eine einzelne Person, sondern durch eine kapitalkräftige Gesellschaft verkörpert wird. Die notwendige Folge dieser Wirtschaftsordnung war, daß die Voraussetzungen eines Kollektivkonfliktes auch dann gegeben sein können, wenn auf Arbeitgeberseite nur ein einziger Arbeitgeber beteiligt ist. In diesem Falle erstreckt sich der Konflikt nur auf die Unternehmung, unter Umständen nur auf einen Teil der Unternehmung (z. B. auf eine Betriebsabteilung) des betreffenden Arbeitgebers. Ein Kollektiv auf Arbeitgeberseite besteht dann, wenn sich mehrere Arbeitgeber zur Wahrung ihrer gemeinsamen Interessen im Arbeitskonflikt koalieren (Gelegenheitskoalition), oder wenn sie einem Verband angehören, der im Konflikt als Partei auftritt. In der steten Entwicklung des Verbandswesens liegt die Tatsache begründet, daß heute die Interessen der Arbeitgeber in den meisten Kollektivkonflikten von den Verbänden gewahrt werden, da sich die Streitsache nicht nur auf das Verhalten eines einzelnen Arbeitgebers bezieht, sondern auf das Verhalten mehrerer oder aller organisierten Arbeitgeber eines Berufes oder einer Berufsgruppe.

Zusammenfassend können wir sagen, daß in einem Arbeitskonflikt auf der einen Seite ein Arbeitgeber, mehrere zu diesem Zweck in einer Interessengemeinschaft vereinigte Arbeitgeber, ein oder mehrere Arbeitgeberverbände stehen können.

2. Auf Arbeitnehmerseite

Während die Bestimmung der Parteifähigkeit in einem Arbeitskonflikt auf Arbeitgeberseite keine Schwierigkeiten bot, treffen wir auf Arbeitnehmerseite ganz andere Verhältnisse an. Hier erheischt das Bestehen eines Kollektivkonfliktes das Vorhandensein eines Kollektivs. Bei der Bestimmung der Parteifähigkeit auf Seite der Arbeitnehmer stehen wir letzten Endes vor der Frage der Unterscheidung zwischen Einzelstreitigkeit und Kollektivstreitigkeit.

Bei der Behandlung des Begriffs des Arbeitskonfliktes in der Gesetzgebung über die Einigungsämter, in den GAV, in den Vorent-

würfen und im Arbeitsrecht sind wir auf die Schwierigkeit der Umschreibung des Kollektivs auf Arbeitnehmerseite gestoßen. Die herrschende Unsicherheit kommt im Gesetz des Kantons Basel-Stadt vom 9. November 1911 deutlich zum Ausdruck (Art. 3 Al. 3): «Das Einigungsamt als Geschäftsleitung entscheidet im Zweifelsfalle endgültig darüber, ob der Tatbestand einer Kollektivstreitigkeit vorliegt oder nicht». Durch die verschiedensten Lösungen wurde versucht, eine für Theorie und Praxis annehmbare Definition zu geben. Sehr häufig wird das Bestehen eines Kollektivs von einer ganz bestimmten minimalen Anzahl am Konflikt beteiligter Arbeitnehmer abhängig gemacht (drei, fünf, zehn, der vierte Teil, die Mehrheit etc.) Andere Lösungen lassen die Anzahl unbestimmt und verlangen, daß «mehrere», «eine Mehrzahl» von Arbeitnehmern an der Streitsache beteiligt seien. Wieder andere Lösungen fordern die Beteiligung aller Arbeitnehmer innerhalb einer örtlichen Abgrenzung (Betriebsabteilung, Betrieb, Beruf), und eine letzte Gruppe übergeht die Abgrenzung des zu einem Arbeitskonflikt erforderlichen Kollektivs an Arbeitnehmern.

Alle diese Lösungsversuche scheinen uns den Kern des Problems nicht zu treffen. Wir erachten es als belanglos, ob eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern in einem Konflikt verwickelt ist, der dadurch zu einem Kollektivkonflikt gestempelt wird, oder ob das Quorum nicht erreicht wird und darum «nur» eine Einzelstreitigkeit vorliegt. Wir wollen deshalb versuchen, einen andern Weg einzuschlagen, um wenigstens theoretisch eine annehmbare Lösung zu finden. Wir sind uns aber wohl bewußt, daß unser Vorschlag eine praktische Anwendung nur mit großen Schwierigkeiten durchführen ließe.

Der Psychologe *Le Bon* schreibt über das Kollektiv²⁾: «An einer psychologischen Masse³⁾ ist das Sonderbarste dies: welcher Art auch die sie zusammensetzenden Individuen sein mögen, wie ähnlich oder unähnlich ihre Lebensweise, Beschäftigung, ihr Cha-

²⁾ Psychologie der Massen, autorisierte Übersetzung von Dr. Rudolf Eisler, Leipzig 1919, S. 12.

³⁾ *Le Bon* versteht unter einer psychologischen Masse eine Versammlung von Menschen, deren Gefühle und Gedanken nach derselben Richtung orientiert sind. Die bewußte Persönlichkeit verschwindet. Schon eine kleine Anzahl Menschen kann eine psychologische Masse darstellen, wenn sich bei ihnen eine «Kollektivseele» bildet, während Hunderte von zufällig vereinigten Menschen keine psychologische Masse konstituieren.

rakter oder ihre Intelligenz ist, durch den bloßen Umstand ihrer Umformung zur Masse besitzen sie eine Art Kollektivseele, vermöge deren sie in ganz anderer Weise fühlen, denken und handeln, als jedes von ihnen für sich fühlen, denken und handeln würde. Es gibt Ideen und Gefühle, die nur bei den zu Massen verbundenen Individuen auftreten oder sich in Handlungen umsetzen. Die psychologische Masse ist ein provisorisches Wesen, das aus heterogenen Elementen besteht, die für einen Augenblick sich miteinander verbunden haben, genau so wie die Zellen des Organismus durch ihre Vereinigung ein neues Wesen mit ganz anderen Eigenschaften als denen der einzelnen Zellen bilden». Mehrere Arbeitnehmer können eine homogene Masse bilden, da sich diese Masse aus mehr oder weniger ähnlichen Elementen zusammensetzt. Diese homogene Masse ist aber nur dann eine psychologische Masse, wenn ihr eine Kollektivseele innewohnt, die ihr ein einheitliches Denken, Fühlen und Handeln ermöglicht. Dieses gemeinsame und einheitliche Denken, Fühlen und Handeln mehrerer Arbeitnehmer übertragen wir nun auf die gemeinsamen und einheitlichen Interessen dieser Arbeitnehmer. Eine zufälligerweise vereinigte Anzahl von Arbeitnehmern mit ebensovielen Interessen bildet keine psychologische Masse, oder — nach unserer Ausdrucksweise — kein Kollektiv. Ob eine Vereinigung mehrerer Arbeitnehmer ein Kollektiv ist, hängt von dem Umstande ab, inwieweit sie ihre individuellen Interessen den gemeinsamen Interessen unterordnen und durch ihr Handeln nur diese Einheit von gemeinsamen Interessen zu wahren trachten.

Eine durch Zufall gemeinsam durchgeführte Handlung einer zufälligerweise zustande gekommenen Koalition mehrerer Arbeitnehmer mit verschiedenen individuellen Interessen fehlt die Parteilichkeit in einem Arbeitskonflikt, da wir es nicht mit einer einzigen Streitsache, sondern mit vielen einzelnen Streitsachen zu tun haben. In diesem Falle liegen nicht eine Kollektivstreitigkeit, wohl aber viele Einzelstreitigkeiten vor. Eine Kollektivstreitigkeit erfordert auf Arbeitnehmerseite ein Kollektiv, d. h. eine durch Zusammenlegung gleicher Interessen mehrerer Arbeitnehmer gebildete Koalition. Die an der Streitsache beteiligte Anzahl der Arbeitnehmer spielt dabei keine Rolle; wesentlich ist nur, daß die Streitsache nicht ein individuelles Interesse darstellt, sondern ein für alle am Konflikt Beteiligten oder sonstwie von der Streitsache direkt Betroffenen gemeinsames und einheitliches Interesse.

Eine besondere Stellung nimmt ein Konflikt ein, dessen Ursprung in der Streitsache eines Einzelnen liegt, mit der sich ein Kollektiv von Arbeitnehmern solidarisiert hat. Bleibt diese Auseinandersetzung eine Einzelstreitigkeit oder wird sie wegen dem Bestehen eines Kollektivs auf Arbeitnehmer-Seite zu einer Kollektivstreitigkeit? Diese Frage stellte sich uns schon bei der Besprechung des Solidaritätsstreiks (s. S. 79), wo wir erklärten, daß die Umwandlung einer Einzelstreitigkeit in eine Kollektivstreitigkeit nur dann stattfinden könne, wenn die Streitfrage über das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers hinausgreift und für die sich solidarisch erklärenden Arbeitnehmer von direkter oder indirekter Bedeutung ist. Die Abklärung des Streitfalles und die Beilegung des Konfliktes dürfen nicht nur im Interesse des Betroffenen liegen, sondern müssen ebenfalls die Interessen des Kollektivs tangieren. Der Konflikt muß als kollektiv empfunden werden. In diesem Falle hat sich die Umwandlung der Einzelstreitigkeit zur Kollektivstreitigkeit vollzogen. Nicht zu einem Kollektivkonflikt wird jedoch diejenige Einzelstreitigkeit auswachsen, bei der die Solidaritätserklärung lediglich die Unterstützung eines einzelnen persönlichen Interesses zum Ziele hat, d. h. ein Kollektivinteresse an der Streitsache ausgeschlossen ist; der Konflikt bleibt eine Einzelstreitigkeit.

Die für die Parteifähigkeit der Arbeitnehmer in einem Arbeitskonflikt geforderte Bedingung des Bestehens eines Kollektivs wird am ehesten von den Gewerkschaften erfüllt. In der Gewerkschaft vereinigen sich die individuellen Interessen zu kollektiven Interessen. Die Gewerkschaft ist immer parteifähig, wenn sie das gemeinsame Interesse ihrer Mitglieder in einem Arbeitskonflikt zu wahren sucht ⁴⁾. Aber auch die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung sind parteifähig in einem Arbeitskonflikt, wenn sie die Voraussetzungen des Kollektivs erfüllen.

Wir fassen zusammen: auf Arbeitnehmerseite sind die Voraussetzungen einer Kollektivstreitigkeit erfüllt, wenn die Streitsache nicht das Interesse eines Individuums, sondern das gemeinsame und einheitliche Interesse einer Gruppe von Arbeitnehmern ist. In einer Einzelstreitigkeit ist das Individuum (heute vielfach der Verband) Partei, in der Kollektivstreitigkeit die Gruppe — das Kollektiv.

⁴⁾ Eine Ausnahme liegt dann vor, wenn die Gewerkschaft das persönliche Interesse eines einzelnen Mitgliedes in einer Einzelstreitigkeit übernimmt und als Partei auftritt.

B. Rechtsstreitigkeiten und Interessen- oder Machtstreitigkeiten

Die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder ihren Verbänden ausbrechenden Streitigkeiten unterscheiden sich vorerst in Einzelstreitigkeiten und Kollektivstreitigkeiten. Beide Gruppen werden weiter in Rechtsstreitigkeiten und Interessen- oder Machtstreitigkeiten differenziert. Um im Rahmen unserer Arbeit zu bleiben, behandeln wir nur die Rechts- und Interessenstreitigkeiten in der Gruppe Kollektivstreitigkeiten.

Eine Unterscheidung der Arbeitskonflikte in Rechtsstreitigkeiten und Interessenstreitigkeiten ist für die Zuständigkeitsfrage der Schlichtungsstellen von Bedeutung. Im allgemeinen sind die zur Schlichtung von Arbeitskonflikten eingesetzten Organe nur für die Interessenstreitigkeiten zuständig, während Rechtsstreitigkeiten vor den Zivilgerichten beigelegt werden. Heute festigt sich aber immer mehr die Tendenz (hauptsächlich in den GAV), alle Streitigkeiten zwischen den Parteien des Wirtschaftslebens einer einzigen Schlichtungsstelle zu unterbreiten.

Die Antithese Rechtsstreitigkeiten — Interessenstreitigkeiten, die sich im allgemeinen Sprachgebrauch gebildet hat, ist kein sinngemäßer Ausdruck für die Abgrenzung der Arbeitsgerichtsbarkeit von der Schlichtung. Auch die Rechtsstreitigkeiten dienen stets der Interessenwahrnehmung der Arbeitskonfliktparteien. Eine sinngemäße Antithese wäre eher die Gegenüberstellung: Rechtsstreitigkeiten — Machtstreitigkeiten⁵⁾. *Zimmermann*⁶⁾ hat dies erkannt und sucht die Gegenüberstellung Rechtsstreitigkeiten — Interessenstreitigkeiten dadurch zu retten, daß er zur Kennzeichnung der Rechtsstreitigkeiten gegenüber den Interessenstreitigkeiten das Überwiegen des «rechtsgeschäftlichen Charakters» in den Parteibeziehungen über das «soziale Aufeinanderangewiesensein» erhebt. *Weddigen* verwirft diese graduelle Unterscheidung zweier Materien, da diese in der Empirik scharf auseinandergehalten werden müssen (Zuständigkeitsstreitigkeiten) und jener Fall nicht berücksichtigt wird, bei dem die Parteien den Konflikt auf Grund rechtlicher Nor-

⁵⁾ *Weddigen*: Angewandte Theorie der Schlichtung; in *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jena 1929, S. 358.

⁶⁾ *Grundzüge und Grundprobleme des Schlichtungswesens*; *Kölner Vierteljahreshefte für Sozialwissenschaften*, 1928, 2. Jahrgang, Heft 2/3, S. 6; zit. bei *Weddigen*: a. a. O. S. 358.

men als Rechtsstreitigkeit zur Austragung bringen. «Die Gegenüberstellung: Macht — Recht dagegen . . . scheint uns genügende Klarheit zu bieten: Macht bedeutet Willensbeeinflussung, Zielbeeinflussung, Normbeeinflussung; als wirtschaftliche Macht, wie sie hier vor allem in Betracht kommt, vollzieht sich dabei besonders durch Kürzung bzw. Vorenthaltung von Mitteln. Recht hingegen bedeutet (auch bei Auslegung bestehender Verträge) letztlich immer Normanwendung»⁷⁾. Da sich im allgemeinen Sprachgebrauch die beiden Ausdrücke Machtstreitigkeiten und Interessenstreitigkeiten eingebürgert haben und beide für ein und denselben Tatbestand gesetzt werden, wollen wir, obschon wir die Richtigkeit der von *Weddigen* gegen die Antithese Recht — Interesse vorgebrachten Argumente anerkennen, doch an beiden Ausdrücken festhalten, um nicht den schon herrschenden Wirrwarr bei den Wortbegriffen noch zu vergrößern.

Die Machtstreitigkeiten können, ohne daß ein Verstoß gegen die Rechtsnormen vorliegt, uneingeschränkt im Rahmen eines Machtkampfes ausgetragen werden. Die Austragung einer Rechtsstreitigkeit unter Anwendung von Kampfmitteln ist jedoch unzulässig. «Was vom Recht abschließend geordnet ist, kann nicht mehr Gegenstand wirtschaftlichen Kampfes sein. Für die Beteiligten besteht bei dieser Rechtslage die Pflicht, ihre Interessen und Ansprüche ausschließlich auf dem Rechtswege zu verfechten und sich anderer Zwangsmittel zu enthalten» (BGE 69 II 86). Ein Boykott wird als unzulässig betrachtet, wenn der Anspruch objektiv, «d. h. nach den das betreffende Rechtsverhältnis beherrschenden staatlichen Normen nicht begründet ist und demnach die Boykottierung darauf hinausläuft, dem Bedrohten die Einräumung von Vorteilen abzunötigen, die zuzugestehen er auf Grund jener Normen auf dem Wege des ordentlichen Rechtsganges nicht verhalten werden könnte» (BGE 44 II 481).

C. Arbeitsfrieden und Arbeitskampf

Es verbleibt uns nun noch die Lösung der letzten Aufgabe: die Abgrenzung des Arbeitsfriedens zum Arbeitskampf, wodurch sich

⁷⁾ *Weddigen*; a. a. O. S. 358.

uns gleichzeitig eine Scheidung der Arbeitskonflikte in kampflose Arbeitskonflikte und Arbeitskämpfe ergibt.

Arbeitsfrieden herrscht gemäß allgemeinem Sinne dann, wenn die Produktion oder der Absatz der Produkte keine Störung erleidet, die auf das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zurückzuführen ist. Die Antithese zum Arbeitsfrieden ist also der Arbeitskampf. Für die Parteien des Arbeitsverhältnisses und die Wissenschaft reicht jedoch die Auseinanderhaltung von Arbeitsfrieden und Arbeitskampf nicht aus. Die Beziehungen der Arbeitsvertragsparteien untereinander sind nicht zweidimensional: hier vollkommene Harmonie, dort vollkommene Disharmonie. Es gibt noch eine Zwischenstufe, die uns an den französischen «*drôle de guerre*» erinnert. Für die außerhalb des Arbeitsverhältnisses Stehenden ist diese Störung des vollkommenen Arbeitsfriedens nicht erkenntlich. Eine Störung tut sich ihnen erst durch eine Behinderung oder Einstellung der Produktion, durch eine Behinderung des Absatzmarktes oder bestenfalls durch die öffentliche Drohung einer Behinderung oder Einstellung der Produktion kund. Die Öffentlichkeit besitzt nicht die Möglichkeit, einen tieferen Einblick in die Wirklichkeit der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erlangen. Ihr genügt es vollkommen, nur die Unterscheidung von Arbeitsfrieden und Arbeitskampf vornehmen zu können. Wir verstehen nun auch, warum in der Literatur vielfach Arbeitskonflikt und Arbeitskampf als gleichwertige Synonyme behandelt werden; aus diesem Grunde sind viele Begriffsbestimmungen des Arbeitskonfliktes nur auf den Arbeitskampf zugeschnitten.

Es gilt nun, diese Stufe zwischen Arbeitsfrieden und Arbeitskampf, d. h. die kampflosen Arbeitskonflikte, zu erfassen und sie entweder als selbständigen Faktor zu behandeln oder sie einem der beiden andern Zustände zuzuweisen.

Wir haben die kampflosen Arbeitskonflikte definiert (s. S. 61) als Auseinandersetzungen zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und mehreren Arbeitnehmern oder zwischen deren Verbänden, über gegensätzliche wirtschaftliche oder soziale Interessen, mit dem Zwecke, diese durch Verhandlungen oder durch ein Schlichtungsverfahren zu bereinigen oder einander anzugleichen. Die Form ihrer Austragung (auf dem Verhandlungswege oder durch ein Schlichtungsverfahren) unterscheidet sie deutlich von den Arbeitskämpfen, bei denen die Beziehungen abgebrochen sind und zum

mindesten eine Partei die andere wirtschaftlich zu schädigen, zu stören oder zu benachteiligen trachtet. Man könnte daran denken, die kampflösen Arbeitskonflikte zu einem selbständigen und unabhängigen Faktor zu erheben und den Zustand der Beziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien in drei Möglichkeiten zu unterteilen: Arbeitsfrieden — kampflöse Arbeitskonflikte — Arbeitskämpfe. Eine glückliche Lösung scheint uns aber auch dann nicht vorzuliegen. Eine klare Abgrenzung ließe sich zwar gegenüber dem Arbeitskampf, jedoch nicht gegenüber dem Arbeitsfrieden durchführen, da es keine Trennungslinie zwischen Arbeitsfrieden und kampflösem Arbeitskonflikt gibt, sondern ein Überfließen von einem Zustand zum andern. Aus diesem Grunde gelangen wir dazu, die kampflösen Arbeitskonflikte zum Zustand des Arbeitsfriedens zu zählen.

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis werden gekennzeichnet entweder durch den Zustand des Arbeitsfriedens oder durch den Zustand des Arbeitskampfes. Beim Zustand des Arbeitsfriedens nehmen wir eine weitere Unterteilung vor in den Zustand des absoluten Arbeitsfriedens und in den Zustand der kampflösen Arbeitskonflikte.

Absoluter Arbeitsfrieden⁸⁾ herrscht dann, wenn jede Arbeitsvertragspartei ihren Teil zur Koordination der vorhandenen Mittel an den Produktionsfaktoren im Hinblick auf eine reibungslose Produktion und einen ungehemmten Absatz beiträgt, ohne der Gegenpartei Forderungen zu stellen, die von dieser ohne Schädigung nicht angenommen werden können oder die anzunehmen sie nicht gewillt ist. Einfacher ausgedrückt herrscht absoluter Arbeitsfrieden dann, wenn die von Natur aus bestehenden Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht aufeinanderprallen.

Die Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens ist ein Postulat, dessen Verwirklichung dem Menschen kaum je gelingen wird, solange keine von allen ihren Komponenten anerkannte Interessengemeinschaft unter den Besitzern der Produktionsmittel Boden, Kapital und Arbeit geschaffen werden kann, deren feinfühlerndes Disponieren auf der wirtschaftlichen wie auf der sozialen Seite die alle Teile befriedigenden, den Zeitläufen angepaßten Ausgleiche

⁸⁾ Nicht gleichzusetzen der «absoluten Friedenspflicht», gemäß GAV.

automatisch herzustellen vermag. Seit einem halben Jahrhundert mehren sich die Versuche, die verheerenden Verluste, die einer Volkswirtschaft durch Arbeitskämpfe erwachsen können, zu beseitigen oder doch zu vermindern. Das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Arbeitskonflikten haben wir bereits besprochen⁹⁾. Wir beschränken uns daher auf die Darlegung von neueren Maßnahmen zur Verhinderung oder Vermeidung des Arbeitskampfes.

Im GAV ist eine vertragsmäßige, d. h. rechtlich verbindliche Verständigung zwischen Arbeitnehmerorganisationen einerseits und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden anderseits enthalten. Für die Arbeitnehmer ist der GAV ein Mittel zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen; für die Arbeitgeber ist er auf der einen Seite eine Hemmung der geschäftlichen Handlungsfreiheit durch die Festsetzung der Minimallöhne, anderseits schaltet er aber die Konkurrenz im Lohndruck aus. Für beide Vertragsparteien zusammen ist er ein Helfer bei der Wahrung des Arbeitsfriedens. Die Friedenspflicht aus dem GAV ist rechtlich identisch mit der Vertragstreue¹⁰⁾. Fehlt im GAV eine Bestimmung über die Einhaltung der absoluten Friedenspflicht, dann gilt nach allgemeiner Auffassung der Doktrin und des Bundesgerichtes als Vertragswille die relative Friedenspflicht, d. h. der Arbeitsfrieden muß nur inbezug auf die im GAV aufgestellten Normen und gegenseitigen Verpflichtungen eingehalten werden. Soll der Arbeitsfrieden unter allen Umständen gewahrt bleiben, so ist dies auf dem Wege möglich, daß der GAV materiell umfassend aufgebaut wird. Alle Fragen, die im GAV eine Regelung erfahren haben, bieten nunmehr keinen Anlaß und kein Recht mehr zu einem Arbeitskampf. Praktisch können aber nie alle Möglichkeiten des Auftretens eines Arbeitskonfliktes ausgeschaltet werden. Auch der beste Vertrag kann nicht alle Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, alle möglichen Fragen, die das Arbeitsverhältnis berühren, regeln, da sie gar nicht abzusehen sind. Um dieses Hindernis zu überwinden, macht *Schweingruber*¹¹⁾ folgenden Vorschlag: «Der Ausweg liegt darin . . ., daß die Verbände einen Schritt weitergehen und es wagen müssen, wenn sie restlos den Arbeitsfrieden herstellen und auf den Machtstandpunkt verzichten wollen,

⁹⁾ siehe S. 47 ff.

¹⁰⁾ *Schweingruber*: Das Arbeitsrecht der Schweiz, S. 80 ff.

¹¹⁾ Entwicklungstendenzen . . . S. 30.

für alle kollektiven Differenzen (neben dem absoluten Friedensgebot und der Schiedsrechtsprechung für vertraglich geregelte Fragen) nun auch eine verbindliche Schiedsgerichtsbarkeit für die übrigbleibenden Differenzen vorzusehen. Also folgende Kombination: 1. Absolute Friedenspflicht, 2. Schlichtung und schiedsgerichtliche Rechtsprechung für Rechtsfragen aus dem GAV (Verbandsstreite, evtl. auch Einzelstreite), 3. Schiedsgerichtsbarkeit auch für alle übrigen Kollektivstreitigkeiten. Zu beachten ist dabei, daß die letztgenannte Aufgabe keine Rechtsprechung mehr ist, sondern (vertraglich vorgesehene) Zwangsschlichtung von außerrechtlichen Konflikten (*conflits d'intérêts*) ...».

In der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie wurde 1937 versuchsweise ein Friedensabkommen für zwei Jahre abgeschlossen und seither immer wieder erneuert ¹²⁾. Als Grundlage für das Abkommen konnte nach Auffassung der Beteiligten nicht die Form eines GAV in Frage kommen. Das Friedensabkommen steht auf dem Boden des Prinzips von Treu und Glauben. Es enthält als Kern die gegenseitige Verpflichtung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, alle vorkommenden Konflikte auf dem Wege der friedlichen Verhandlung und nötigenfalls der schiedlichen Austragung zu überwinden. Mit dem Friedensabkommen sollte bewiesen werden (und ist bisher auch bewiesen worden), daß die Durchführung einer Friedensordnung im wirtschaftlichen und sozialen Leben und der beidseitige Verzicht auf die Anwendung von Machtmitteln bei Interessengegensätzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern möglich ist ¹³⁾.

Wir haben gefunden, daß absoluter Arbeitsfrieden herrscht, wenn Gegensätze wirtschaftlicher oder sozialer Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wohl vorhanden sein können (und auch immer vorhanden sind, da zwischen Kapital und Arbeit keine vollständige Interessenharmonie möglich ist), aber nicht aufeinanderprallen. Daraus kann nun abgeleitet werden, was wir unter Arbeitskonflikt, im Gegensatz zum absoluten Arbeitsfrieden, verstehen wollen: der Zustand eines Arbeitskonfliktes ist gegeben, wenn die einander entgegengesetzten wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufeinander-

¹²⁾ Abgedruckt bei *Schweingruber*: Das Arbeitsrecht der Schweiz, S. 92.

¹³⁾ *Dübi/Ilg*: Betrachtungen über den Arbeitsfrieden, Zürich 1945.

prallen. Welche Form der Zusammenprall annimmt, spielt für das Bestehen eines Arbeitskonfliktes keine Rolle; von Bedeutung wird diese Frage erst, wenn es gilt, bei den Arbeitskonflikten die subtilere Unterscheidung in kampfloste Arbeitskonflikte, die wir noch zum Arbeitsfrieden im weiteren Sinne zählen, und in Arbeitskämpfe vorzunehmen.

Von einem kampflosten Arbeitskonflikt ist dann die Rede, wenn die voneinander abweichenden wirtschaftlichen oder sozialen Interessen der Arbeitsvertragsparteien zu einer Streitigkeit geführt haben, die ohne Folge auf die Fortsetzung der reibungslosen Produktion und des ungehemmten Absatzes geblieben ist, sondern auf dem Verhandlungswege in einem vorgesehenen oder der gegebenen Situation angepaßten Verfahren, oder durch ein Schlichtungsverfahren beizulegen versucht wird. Der absolute Arbeitsfrieden wird durch den kampflosten Arbeitskonflikt wohl gebrochen, aber nur in einem Maße, daß die Beziehungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis noch immer als in einem Zustand des sozialen Friedens im weiteren Sinne befindlich bezeichnet werden können. Dem Zustand des Friedens wird erst durch die Aufnahme des Kampfes ein Ende gesetzt.

Die Analogie zu den internationalen Konflikten liegt nahe: Analog dem Übergang der staatlichen (internationalen) Beziehungen vom Friedenszustand in den Kriegszustand vollzieht sich im Arbeitsverhältnis der Übergang vom Zustand des Arbeitsfriedens zu demjenigen des Arbeitskampfes. «Krieg im völkerrechtlichen Sinne ist die Austragung zwischenstaatlicher Streitigkeiten unter Anwendung von Waffengewalt»¹⁴⁾. «Als Kriegszustand bezeichnet man die Gesamtheit der durch den Krieg erzeugten, im Verhältnis der Kriegsparteien zueinander bestehenden völkerrechtlichen Rechte und Pflichten. Er schafft zwischen den Parteien Beziehungen, die vom Friedensrechte sehr stark abweichen»¹⁵⁾.

Arbeitskampf ist die Austragung dem Arbeitsverhältnis entspringender Streitigkeiten unter Anwendung von Kampfhandlungen. Der Beginn des Kampfzustandes wird herbeigeführt durch Abruch der Verhandlungen, durch Ablauf eines Ultimatums, durch Benachrichtigung der Gegenpartei, durch Ablauf der Kündigungs-

¹⁴⁾ v. *Waldkirch*: Das Völkerrecht, Basel 1926, S. 335.

¹⁵⁾ v. *Waldkirch*: a. a. O. S. 340.

fristen oder durch plötzlichen Ausbruch von Kampfhandlungen. Der Kampfzustand ist gegeben, wenn versucht wird, mittels Kampfhandlungen die Schädigung des Gegners herbeizuführen. Ob die Schadenzufügung gelingt oder nicht, ist unerheblich. Der Abbruch der Beziehungen zwischen den im Kampf liegenden Arbeitsvertragsparteien und der Versuch der Schädigung des Gegners sind die beiden Hauptunterschiede zum kampfflosen Arbeitskonflikt.

Die Definition des Arbeitskampfes lautet demnach (s. S. 66): Unter Arbeitskämpfen verstehen wir Auseinandersetzungen zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und mehreren Arbeitnehmern oder zwischen ihren Verbänden, mit dem Zweck, durch Schädigung des Gegners bestimmte wirtschaftliche oder soziale Interessengegensätze zu bereinigen oder einander anzugleichen, Forderungen zu unterstützen oder die Gegenpartei zu maßregeln.

II. Ergebnisse

Im Verlaufe unserer Arbeit haben wir aufgezeigt, welche Ziele die kampfflosen Arbeitskonflikte und die Arbeitskämpfe anstreben können, welche Mittel zur Erreichung dieser Ziele eingesetzt werden und wer die Parteifähigkeit besitzt. Ferner haben wir die Arbeitskonflikte abgegrenzt gegenüber den Einzelstreitigkeiten und Rechtsstreitigkeiten, wie auch den Zustand des Arbeitskampfes gegenüber dem Zustand des Arbeitsfriedens. Damit wäre der Weg geebnet, der uns ermöglichen sollte, das Untersuchte zusammenzufassen und in einen unserem Willen entsprechenden Begriff zu kleiden.

Autoren und Gesetzgeber haben schon oft, jeder im Hinblick auf die im gegebenen Moment bestehende Form des Wirtschaftslebens, den Begriff des Arbeitskonfliktes zu prägen versucht. Wir könnten nun einen neuerlichen Versuch wagen, den Arbeitskonflikt so zu umschreiben, daß er sowohl von der Theorie akzeptiert würde, als auch auf die praktischen Fälle anwendbar wäre. Obschon wir dieses Ziel stets im Auge behielten, sehen wir nun von der Formulierung einer Definition ab. Dies bedarf der Erklärung.

Die Beziehungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf dem Gebiete der Wirtschaft sind rein praktischer Art. Die zwischen den Parteien des Wirtschaftslebens auftretenden Differenzen und Konflikte wachsen aus der Regelung der gegenseitigen Beziehungen heraus. Sie stützen sich auf keine theoretischen Erwägungen und könnten niemals durch theoretisch erhärtete Argumente über die Erfolgsmöglichkeit oder die Erfolgslosigkeit ihrer Bestrebungen beeinflusst werden. Wie die Entstehung des Arbeitsrechts dank praktischer Tatsachen Wirklichkeit wurde und nur aus der Praxis heraus sich weiterentwickeln kann, werden die Arbeitskonflikte stets ein Kind der Praxis bleiben, aus der sich dann die Theorie ableiten läßt.

Eine Definition, die für sich praktische und theoretische Richtigkeit beansprucht, wird nur während einer gewissen Zeitperiode gültig sein. Die steten Veränderungen unterworfenen Weltanschauung der Menschen, die Umschichtung der sozialen Klassen, die sich ändernde Lebensgestaltung und der fluktuierende Lebensstandard des Menschen, die seinen Charakter beeinflussen können, die fortwährenden Umwälzungen in der politischen Struktur der Staaten, die mit der unaufhaltsamen Entwicklung gehende Rechtsauffassung und die immer neuen Errungenschaften auf dem Gebiete der Technik unterwerfen auch die wechselseitigen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ständigen Veränderungen. Was heute hier gilt, hat dort keine Gültigkeit, was morgen dort gilt, ist hier schon überholt oder wird noch nicht akzeptiert. Mit all diesen Veränderungen halten die Arbeitskonflikte Schritt. Sie sind keine Erscheinung, die starren Gesetzen unterworfen ist, sondern die Gründe, die zu ihrer Entstehung führen, und die Form ihrer Austragung ändern sich ständig. Wenn wir einen Begriff des Arbeitskonfliktes prägen, so kann es sein, daß er nur im gegebenen Moment für ein Volk oder nur für gewisse Bevölkerungskreise Gültigkeit erlangt.

Mit dem Auftauchen des Postulates des Arbeitsfriedens und der Übernahme dieses neuen Begriffs (oder verwandter Bezeichnungen wie absolute Friedenspflicht, Unterlassung aller Kampfhandlungen, aller Störungen des Arbeitsverhältnisses) in die GAV und teilweise in die Gesetzgebung, entsteht aber doch das Bedürfnis nach einer begrifflichen Abgrenzung der (verbotenen oder unzuläs-

sig erklärten) Kampfhandlungen vom Arbeitsfrieden. Wichtiger als die Definierung des Arbeitskonfliktes, d. h. die Zusammenfassung der Merkmale des kampfloren Arbeitskonfliktes wie auch des Arbeitskampfes in einem einzigen Begriff, scheint uns daher in erster Linie die Begriffsbestimmung des Arbeitskampfes und die Abgrenzung desselben gegenüber dem Arbeitsfrieden im weiteren Sinne zu sein. Wir haben deshalb den Versuch unternommen, die kampfloren Arbeitskonflikte und die Arbeitskämpfe in Definitionen zu kleiden (s. S. 61, 66, 143, 148), auf Grund derer das Wesen eines ausgebrochenen Arbeitskonfliktes ermittelt werden kann.

Die Bildung von Begriffsbestimmungen der kampfloren Arbeitskonflikte und der Arbeitskämpfe ist für die Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsfriedens von maßgebender Bedeutung. Durch die Zusammenschlußbewegung gleichgesinnter und ökonomisch und sozial gleichgestellter Menschen hat sich die wirtschaftliche Kampfkraft gesteigert, was die Auswirkungen der dem Gegner zugefügten Schäden auf die ganze Volkswirtschaft verschärft hat. Aus diesem Grunde hat sich die Idee der Sicherung des sozialen Friedens auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen Bahn gebrochen. Durch gesetzgeberische Eingriffe (dem Staat sollte beispielsweise die Befugnis erteilt werden, die Austragung von Rechtsstreitigkeiten durch Kämpfe zu verbieten), durch die Unterstellung der Streitgegenstände unter ein Schlichtungsverfahren, durch den Ausbau der GAV und bei gutem Willen aller Beteiligten sollte die Beilegung der Differenzen zwischen Kapital und Arbeit auf friedlichem Wege nicht eine Utopie bleiben, und das Postulat der Sicherung des Arbeitsfriedens verwirklicht werden können.

